



Universidade do Minho
Escola de Direito

Cidália Santos da Silva

Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?



Universidade do Minho
Escola de Direito

Cidália Santos da Silva

**Análise da figura do assédio moral: doença
de trabalho ou acidente de trabalho?**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Dr.^a Teresa Alexandra Coelho Moreira

Outubro de 2012

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

À memória do meu querido avô Avelino,
que sempre estará no meu coração.

Agradecimentos

Quero agradecer primeiramente aos meus pais, pedra angular na minha vida, por me proporcionarem as condições para a realização do meu sonho de criança. Nunca terei palavras para vos agradecer tudo quanto fizeram por mim e por sempre me apoiarem. Obrigado por serem como são e me tornarem naquilo que hoje sou.

Agradeço ainda em especial à minha querida orientadora, a Senhora Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, pela ajuda crucial na elaboração desta dissertação. A sua sabedoria, conselhos, disponibilidade e compreensão num momento delicado da minha vida denotam um carinho natural da sua parte que extravasa o dever de orientação.

Ao Tiago, meu namorado, pela sua paciência e inúmeras horas dedicadas a encorajar-me quando mais precisei. Obrigado por me teres ajudado a levantar nos momentos mais complicados e a lembrar-me do que sou capaz.

À minha família e amigos que de alguma forma me dirigiram palavras de incentivo e de força nos momentos mais complicados, quero expressar os meus sinceros agradecimentos. Em especial à Sónia, à Daniela, à Margarida, ao Bruno e ao Augusto.

E por último, mas não menos importante, quero agradecer ao meu avô Avelino que perdi quando estava a elaborar o presente trabalho. Obrigado avô por teres sido um bom avô e me ter aconselhado, guiado e apoiado durante toda a minha vida!

Resumo

Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?

O assédio moral assume cada vez mais destaque no contexto socioeconómico do século XXI. A globalização associada a uma forte competitividade, em que as fusões e reorganizações no mundo empresarial se multiplicam, pressionam os trabalhadores a exercer funções polivalentes no seu local de trabalho. Granjeiam realce as épocas assoladas por crises económicas/laborais em que os riscos laborais ameaçam mais severamente a saúde e segurança de um trabalhador que se vê sobrecarregado e com necessidade de tudo fazer para preservar os escassos e tão cobiçados postos de trabalho. O assédio moral reúne desta forma as condições necessárias para um aparecimento ainda mais “agressivo”, a par de outras realidades que dele se distinguem. Não é que o assédio moral seja um fenómeno novo, mas a sua amplitude e proliferação clamam por uma abordagem jurídico-legal capaz de enfrentar um problema que afeta inúmeros trabalhadores em todo o mundo. As consequências desencadeadas pelo assédio moral são devastadoras para a vítima. Possuirmos uma legislação capaz de zelar pelos direitos de cada um de nós é um almejo de uma sociedade civilizada. Assim, a abordagem do problema do assédio moral torna-se imperativa na legislação. Contudo tal medida não chega, pois não basta que o fenómeno seja contemplado na nossa legislação mas também que se ofereçam soluções eficazes no seu combate para todos podermos trabalhar com dignidade.

Abstract

Mobbing analysis: occupational disease or work-related accident?

Mobbing has gained an ever-growing importance in the social-economic context of the 21st century. Globalization associated with a high level of competitiveness in which the number of merges and business reorganizations multiply every day, pressure the employees to be as versatile as possible at their workplaces. Times desolated by economic and labor crisis in which the labor risks to the employees' health and safety are greater, force the workforce to do everything within their power to preserve their scarce and coveted jobs. These factors create the necessary conditions for the insurgence of an even more "aggressive" mobbing in conjunction with other distinguishing realities. Mobbing is a not a new phenomenon, but its amplitude and rising spread call for a judicial-legal approach able to tackle a problem that affects countless workers worldwide. The consequences triggered by mobbing are devastating to the victim. Creating legislation capable of protecting the rights of each and every one of us is one of the key goals of a civilized society, thus addressing this issue has become imperative in the legislation. Simply contemplating the phenomenon in our legislation is not enough however. This measure must also provide effective solutions that allow everybody to be able to work with dignity.

Índice

| | |
|---|----|
| <i>Introdução</i> | 17 |
| CAPÍTULO I | 19 |
| CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL | 19 |
| 1. Assédio moral: a génese do fenómeno | 19 |
| 2. O conceito de assédio moral | 20 |
| 2.1 As diferentes terminologias..... | 23 |
| 3. Assédio moral versus assédio sexual: figuras próximas ou afastadas? | 25 |
| 3.1 Assédio sexual: breves notas introdutórias à sua origem | 26 |
| 3.2 O conceito de assédio sexual | 28 |
| 3.2.1 Análise comparatística do reconhecimento do assédio sexual | 33 |
| 4. Tipologia do assédio moral e do assédio sexual | 39 |
| 4.1 Os diferentes tipos de assédio moral | 39 |
| 4.1.1 O assédio moral vertical descendente..... | 39 |
| 4.1.2 O assédio moral horizontal | 44 |
| 4.1.3 O assédio moral misto/combinado..... | 45 |
| 4.1.4 O assédio moral vertical ascendente | 46 |
| 4.2 Os diferentes tipos de assédio sexual..... | 47 |
| 4.2.1 Assédio sexual por chantagem | 47 |
| 4.2.2 Assédio sexual por intimidação | 49 |
| 5. Distinção do assédio moral perante outros fenómenos | 50 |
| 5.1- O stress..... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2 – Síndrome de <i>Burnout</i> | 53 |
| 5.3 – <i>Stalking</i> | 54 |
| 5.4 – O conflito laboral..... | 55 |
| 5.5 – Abuso das prerrogativas inerentes à hierarquia..... | 56 |
| 5.6 – As tensões laborais..... | 59 |
| 5.7 – As más condições de trabalho..... | 59 |
| 5.8 – Imposições profissionais..... | 60 |
| 5.9 – A discriminação..... | 60 |
| | |
| CAPÍTULO II..... | 63 |
| O ASSÉDIO NO CÓDIGO DO TRABALHO..... | 63 |
| 6. O assédio moral no Código do Trabalho..... | 63 |
| 6.1 Assédio moral: o art. 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho..... | 64 |
| | |
| 7. O assédio sexual no Código do Trabalho..... | 66 |
| 7.1 Assédio sexual: art. 29.º n.º 2 do Código do Trabalho..... | 68 |
| | |
| 8. Os bens jurídicos afetados no assédio moral..... | 70 |
| 9. Os bens jurídicos afetados no assédio sexual..... | 73 |
| | |
| CAPÍTULO III..... | 75 |
| O ASSÉDIO MORAL: ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA DE TRABALHO?..... | 75 |
| 10. Historicidade do acidente de trabalho e das doenças profissionais..... | 75 |
| 10.1 Definição de acidente de trabalho e de doenças profissionais <i>lato sensu</i> | 81 |
| | |
| 11. A integração do assédio moral num regime jurídico como necessidade imperativa..... | 84 |
| 11.1 Análise da situação em Portugal..... | 87 |
| 11.2 Análise da situação em Espanha..... | 91 |
| 11.3 Análise da situação em França..... | 97 |

| | |
|--|------------|
| 12. Assédio moral: o suicídio como ultima ratio | 101 |
| 13. Uma escolha entre opções: o regime a adotar | 107 |
| Conclusões | 111 |
| Bibliografia | 113 |

Abreviaturas

| | |
|----------|--|
| A. | - Autor(a) |
| art. | - Artigo |
| arts | - Artigos |
| CA | - <i>Cour d'appel</i> |
| Cfr. | - Confira |
| CNPRP | - Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais |
| Coord. | - Coordenação |
| CPT | - Código do Processo de Trabalho |
| CRP | - Constituição da República Portuguesa |
| CRRMP | - <i>Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles</i> |
| CSS | - <i>Code de la Sécurité Sociale</i> |
| CT | - Código do Trabalho |
| ed. | - Edição |
| EU-OSHA | - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho |
| GIBG | - Gleichbehandlungsgesetz |
| LAT | - Lei dos Acidentes de Trabalho |
| LCT | - Lei do Contrato de Trabalho |
| LGSS | - <i>Ley General de la Seguridad Social</i> |
| n.º | - Número |
| n.ºs | - Números |
| OIT | - Organização Internacional do Trabalho |
| ONU | - Organização das Nações Unidas |
| op. cit. | - Obra citada |
| p. | - Página |
| PDT | - Prontuário Direito do Trabalho |
| pp. | - Páginas |
| P. ex. | - Por exemplo |
| PUC | - Pontifícia Universidade Católica |
| RAE | - Revista de Administração de Empresas |

| | |
|---------------|---|
| RDS | - Revista Derecho Social |
| REDT | - Revista Española de Derecho del Trabajo |
| RGDTSS | - Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social |
| R.L.J. | - Revista de Legislação e Jurisprudência |
| RO | - Recurso Ordinário |
| SINEDUC | - Sindicato dos Trabalhadores e da Educação Municipal |
| <i>S.T.C.</i> | - <i>Supremo Tribunal Constitucional</i> |
| StBG | - Strafgesetzbuch |
| STS | - Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) |
| S.T.J. | - Supremo Tribunal de Justiça |
| TNI | - Tabela Nacional de Incapacidades |
| TRT | - Tribunal Regional do Trabalho |
| <i>T.S.J.</i> | - <i>Tribunal Superior de Justicia</i> |
| <i>TASS</i> | - <i>Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale</i> |
| UGT | - Unión General de Trabajadores |
| UMAR | - União de Mulheres Alternativa e Resposta |
| V. | - Veja |
| vol. | - Volume |
| <i>V.g.</i> | - <i>Verbi gratia</i> |

Introdução

Não sendo de todo um facto novo, o assédio moral assume-se como um tema amplo, atualmente alvo de discussão doutrinal e jurisprudencial em vários países. Assistimos a uma constante evolução laboral e empresarial em que a violência laboral, que existiu desde sempre, agudiza-se com a era capitalista. Neste sentido os comportamentos abusivos no contexto laboral multiplicam-se e o assédio moral assume contornos que apelam à sua contemplação no Direito do Trabalho.

A relação de trabalho, propicia a disputas e antagonismos no seio empresarial, necessita de ser saudável para que o trabalhador esteja física e psicologicamente estável e para que o seu rendimento seja produtivo. Porém, se a conflitualidade entre trabalhadores ou entre superiores e subordinados ultrapassa os limites do saudável acaba por tornar-se insuportável, penosa e doentia. O assédio moral não é assim um mero conflito. O assédio moral é resultado de uma nova organização do trabalho e de um sistema deficiente onde se perdeu o respeito pelo colega de trabalho e onde debandam uma série de comportamentos e atitudes que transformam o local de trabalho num ambiente de terror para a vítima. E a vítima pode ser qualquer um¹.

Como veremos no capítulo I desta dissertação de Mestrado não há uma única noção de assédio moral e dado que é fenómeno social o seu tratamento jurídico varia de país para país, assim como varia também a terminologia usada para se reportarem àquela realidade. O assédio moral confunde-se ainda não raras vezes com o assédio sexual. Propomo-nos por isso a distinguir ambas as figuras e a estabelecer as devidas diferenças e pontos em comum. Os diferentes tipos de assédio, moral e sexual, que existem consoante o sujeito ativo que os origina são ainda contemplados na nossa análise. O assédio moral distingue-se ainda de realidades emergentes/próximas, *verbi gratia*, a *síndrome de burnout* e o *stalking*. Aquele não se confunde com nenhuma das realidades apresentadas e que com ele se podem cruzar. É certo que nem sempre é fácil distinguir a *praxis* de que se é alvo, contudo há certos

¹ Sobre a especificidade da vítima de assédio moral: MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, Lisboa, Pergaminho, 2002, p. 192.

pormenores que contribuem para a diferenciação do assédio e das realidades que lhe são próximas.

A introdução do assédio moral na área laboral é contudo recente. Em Portugal o assédio moral só foi introduzido explicitamente no Código de Trabalho de 2003. Até então, recorriamos a outros diplomas para abarcar a figura em questão. Mas será que o legislador português deu a devida notoriedade ao assédio moral? Ou seja, terá o legislador contemplado “corretamente” a figura jurídica do assédio moral para que as dúvidas na sua aplicação sejam menores, contribuindo assim para que a tutela de bens dos trabalhadores seja protegida e alvo de sanções quando for violada por um assediador? Estas são algumas das questões que irão ser alvo de trato no capítulo II desta dissertação.

Por último, afigura-se necessário contemplar o assédio moral no regime das contingências profissionais por inúmeros motivos que iremos apresentar no III e último capítulo. Este avanço seria útil para todos nós. Sabemos que esta é uma inexistência que o Código do Trabalho mais cedo ou mais tarde vai ter de observar, por que não avançar já para uma mudança que emerge cada vez mais como uma necessidade? Afinal, combater o assédio moral é um imperativo ético, uma exigência inevitável para o bom funcionamento das estruturas laborais.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

1. Assédio moral: a gênese do fenómeno

Parafraseando Jean-Marie Muller: “a nossa relação com os outros é constitutiva de personalidade. A existência humana do homem não é estar no mundo, mas sim estar com os outros. O homem é essencialmente um ser de relação”². Esta referência serve para dizer que a relação entre o trabalhador e o local de trabalho é indissociável, de tal forma que o trabalho apresenta-se como ponto influenciador no desenvolvimento das capacidades psicossociais do trabalhador enquanto pessoa. Tal influência é inevitável dado o tempo que dedicamos em horário laboral e, muitas vezes pós-laboral, no cumprimento de tarefas e na resolução de problemas.

Atualmente a violação da dignidade do trabalhador constitui uma atuação inadmissível e legalmente sancionada. Na resolução sobre o assédio moral no local de trabalho o Parlamento Europeu entendeu que “o stress ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida, bem como a situação laboral precária” são fatores que propiciam o assédio moral no trabalho³. Este fenómeno “é tão antigo quanto o trabalho”⁴, fruto das relações interpessoais laborais e não unicamente do desempenho do trabalhador e da organização de trabalho na qual está inserido⁵. Pese embora a sua consagração legal só aconteça após uma mudança de mentalidades e do reconhecimento de comportamentos perturbadores na relação de trabalho⁶, a sociedade sentiu necessidade de sancionar e prevenir comportamentos que até então eram tolerados.

² Cfr. JEAN-MARIE MULLER – *O princípio da não violência. Percurso filosófico*, Lisboa, Instituto Piaget, 1995, p. 16.

³ V. Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no trabalho (2339/2001 (INI)), Considerando E.

⁴ Cfr. MARGARIDA BARRETO – “*O que é o assédio moral?*” [em linha], disponível no site Assédio Moral no Trabalho em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, consultado em 27/02/2012.

⁵ Neste sentido v. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 20-21.

⁶ V. RITA GARCIA PEREIRA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pp. 39-41.

Há quem entenda que este fenómeno é tão antigo quanto os primórdios da vida em comunidade⁷. Mas o que levou a que o assédio moral fosse um assunto de interesse mundial não foi a sua novidade, mas sim a mediatização publicitária de que é alvo e uma tomada de consciência da sociedade^{8 9}. Não estamos perante a descoberta de um fenómeno novo “mas o seu agudizar até níveis no limiar do insuportável”¹⁰. No assédio moral uma das partes está numa posição de maior fragilidade, situação que a torna alvo para possíveis agressões onde a atual estrutura produtiva e organizacional contribui para um clima de competitividade tão elevado que vale tudo.

O advento de crises económicas leva a que o trabalho escasseie e a que a competição para a manutenção do posto de emprego aumente, aumentando também os riscos do fenómeno em análise.

Em Portugal conforme expressa José João Abrantes¹¹ é necessário encontrar um equilíbrio entre a liberdade das empresas e os direitos dos trabalhadores na medida em que “o conceito constitucional da relação de trabalho assenta na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais”.

2. O conceito de assédio moral

Definir este tema não é tarefa fácil. As diferentes designações são fruto de diferenças culturais e organizacionais próprias de cada país. Não há, por isso, uma

⁷ V., p. ex., a este respeito MIGUEL-ANGEL LUELMO MILLÁN – “Acoso moral o ‘mobbing’. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, in *REDT*, n.º 115, 2003, pp. 5-6.

⁸ V. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, pp. 45-46.

⁹ É de ter em atenção que nos países subdesenvolvidos o trabalhador encontra-se de provido de qualquer protecção e como tal não lhe são atribuídos direitos como refere JOSÉ MARIA GARCIA CALLEJO – *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*, Madrid, Ed. Federación de servicios públicos de UGT de Madrid, 2003, p. 15.

¹⁰ V. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 46.

¹¹ Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES – “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Estudos sobre o Código do trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p. 66.

definição internacionalmente aceite, nem por sua vez um “conceito jurídico suficientemente preciso e unitário”¹².

Em 1968, Konrad Lorenz, utiliza a palavra “*mobbing*” pela primeira vez para se referir ao comportamento dos animais em grupo, nomeadamente o dos ratos por os considerar similares ao Homem. O autor verificou que o conjunto de membros mais fortes atacava os membros mais fracos¹³. Em 1972 Peter-Paul Heinemann adota o referido termo para definir o comportamento hostil, nas escolas, entre crianças. Posteriormente, em 1976, Carrol M. Brodsky¹⁴, psiquiatra americano, debruça-se sobre o tema e em 1990 o conceito é abordado num artigo de revista por Heinz Leymann¹⁵. Mas o que é afinal o assédio moral? Como não há um conceito uno, as opiniões vão-se dividindo.

Marie-France Hirigoyen¹⁶ diz que “o assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Margarida Barreto¹⁷ pega em alguns elementos da definição acima mas define o assédio moral como “a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes¹⁸ e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-

¹² Cfr. CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE – “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización” in *Arazandi Social*, vol. 5, 2001, pp. 1129-1172.

¹³ Cfr. KONRAD LORENZ – *Sobre la agresión: el pretendido mal*, Madrid, Siglo XXI, ed. 2.ª, 1973, pp. 34 ss.

¹⁴ CARROL M. BRODSKY – *The harassed worker*, D.C. Heath and company, Lexington, Ma., 1976.

¹⁵ HEINZ LEYMAN – “Mobbing and psychological terror at workplaces” in *Violence and Victims*, 5, 1990.

¹⁶ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., pp. 14-15.

¹⁷ V. MARGARIDA BARRETO – “*O que é o assédio moral?*”, cit..

¹⁸ V. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 13. O autor embora não tão completo na definição, também entende que o assédio moral são situações humilhantes que um trabalhador suporta no local de trabalho por parte do empregador e/ou colegas. A vítima acaba isolada numa sala durante tempo indeterminado.

o a desistir do emprego”. A mesma autora diz que se caracteriza pela “degradação deliberada das condições de trabalho” e que um só ato isolado não pode ser considerado assédio moral pois para tal serão necessários cinco pressupostos: a repetição sistemática, a intencionalidade¹⁹, direcionalidade²⁰, temporalidade²¹ e a degradação deliberada das condições de trabalho. O conceito da autora é bastante completo e elucidativo, apelando e contemplando já na “sua definição” o sujeito passivo quando faz referência aos trabalhadores e trabalhadoras que sofrem as humilhações do(s) assediador(es), isto é, do sujeito ativo. Há, como preconiza a autora, uma relação assimétrica entre o sujeito ativo e o sujeito passivo²². Assim, há já noção que quer do lado do sujeito ativo, quer do sujeito passivo pode existir mais que um sujeito envolvido.

A parte assediadora está, por regra²³, numa posição de mais poder e tenderá a ter mais recursos aproveitando muitas vezes a influência que tem, *v. g.* popularidade, antiguidade, para submeter o assediado a uma posição precária, desesperante, tortuosa e humilhante.

Os colegas nada fazem com receio de serem também eles inferiorizados e ridicularizados ou de perderem o emprego ao expor a situação. Rompem assim laços com a vítima e instaura-se, nas palavras muito bem aplicadas de Margarida Barreto, “o pacto da tolerância e do silêncio”²⁴. Nada se faz, os colegas alheiam-se à situação e a vítima suporta o isolamento e humilhação até ao limite.

¹⁹ Aqui pretende-se forçar alguém a abdicar do emprego.

²⁰ Nas palavras da autora “uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório”.

²¹ O ato não pode ser único, prolonga-se no tempo por dias e meses. Neste sentido *v.* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, pp. 94-95. E ainda JOSÉ MARIA GARCIA CALLEJO – *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*, Madrid, Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, 2003, p.44. Este último A. considera que os prazos devem ser interpretados “com uma ampla margem de flexibilidade”.

²² Neste sentido veja-se também a opinião de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 65. O A. refere a assimetria entre os sujeitos, dizendo que “um ou mais sujeitos submetem outro(s) a tratamentos degradantes, hostis e vexatórios”.

²³ Como proferiu José Eduardo de Lima Pinto da Costa, médico legista, *in* Curso Básico de Medicina Legal, organizado pela Elsa Uminho nos dias 9, 10, 11, 16 e 17 de Março de 2009, no campus de Gualtar da Universidade do Minho: a realidade não é só a preto e branco tem também casos de cinzento. Para dizer que há casos que fogem à regra e que merecem igual a nossa atenção pois mesmo desempenhando posições de chefia, casos há em que essas pessoas são também vítimas de assédio moral. A este respeito *v.*, *p. ex.*, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, pp. 67-68.

²⁴ *V.* MARGARIDA BARRETO – “*O que é o assédio moral?*”, *cit.*

As práticas são subtis, camufladas para passarem despercebidas ao exterior e não transparecerem a situação. O pesadelo sofrido pela vítima(s) é encoberto pelo(s) assediador(es), que facilmente tapa(m) a realidade do fenómeno²⁵.

Certa doutrina e a psicologia entendem que a finalidade do assédio moral é levar o assediado a abandonar o seu trabalho. Todavia, há quem defenda, e bem quanto a nós, que por vezes o fenómeno visa outros fins, como, p. ex., amedrontar o grupo de trabalho²⁶. Os comportamentos em causa são impossíveis de materializar pela sua amplitude, não correspondendo sempre a violações dos deveres que emergem numa relação de trabalho, e como tal, isoladamente, são passíveis de passarem despercebidos e parecerem mesmo inofensivos²⁷.

2.1 As diferentes terminologias

O assédio moral é um tema fruto das diferenças culturais e organizacionais e como tal comporta diferentes nomenclaturas consoante o país em causa.

No Japão é acolhido o termo *ijime* para reportar o assédio moral. A palavra inicialmente serviu para descrever as práticas humilhantes a que os meninos japoneses eram sujeitos na escola, posteriormente, transpôs-se para o mundo do trabalho. É na década de 80 que o *ijime* começa a ser abordado como um problema da sociedade²⁸.

A Organização Internacional do Trabalho denomina as práticas de violência no trabalho por *violence at work*. Por sua vez o Tribunal de Justiça da União Europeia consagra a expressão “assédio psicológico” para se referir ao termo²⁹.

Em Espanha utilizam-se as expressões *acoso moral*, *acoso grupal*³⁰, *acoso institucional*³¹ e *assetjament* (termo catalão). Quando estão em causa as consequências

²⁵ P. ex. alude que a razão da vítima se encontrar naquela situação são problemas pessoais.

²⁶ V. para mais esclarecimentos sobre o assunto, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, pp. 102-107.

²⁷ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 159.

²⁸ RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, p.26. Cfr. também MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, pp. 166-167.

²⁹ RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, pp. 70-71.

³⁰ Esta expressão é conhecida como síndrome do bode expiatório ou síndrome da expulsão do corpo estranho na medida em que alude “às situações em que um sujeito é submetido a perseguição ou pressão psicológica por um ou vários membros do grupo a que pertence, com a cumplicidade ou a concordância do

psicológicas relacionadas com a conduta em questão é habitual utilizarem-se os termos *psicoterror* ou *terrorismo psicológico*.

Na França o termo usado é *harcèlement moral*³².

A Suécia foi o país pioneiro na legislação contra o assédio moral. Os países nórdicos, bálticos e da Europa central acolhem por seu turno a expressão *mobbing*³³. Na Itália contudo, por vezes, é utilizada a expressão *vessazione*³⁴.

Nos países anglo-saxónicos os termos usados variam entre *bossing*, *bullying* e *mobbing*³⁵.

Por último, em Portugal os termos usados são assédio moral, assédio psicológico ou mesmo *mobbing*. Porém, a expressão assédio moral parece ser a mais ajustada porque é a que mais referencia a violação do bem jurídico em questão, isto é, da integridade moral do trabalhador³⁶. Já o termo assédio psicológico parece apontar para as consequências psicológicas sofridas pelo assediado³⁷.

A Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar dirigiu recentemente, no dia vinte e sete de Outubro de dois mil e onze, um parecer³⁸ à Comissão de Emprego e Assuntos Sociais, onde lamentava, na sugestão n.º 16, a inexistência, a nível europeu, de uma definição única de assédio moral.

resto que aceita esta dinâmica como necessária à estabilidade e viabilidade do conjunto” – Cfr. última *op. cit.*, p. 69, nota 113.

³¹ Como defende Rita Garcia Pereira, esta é uma variante da expressão anterior, com a diferença que aqui o apoio é de toda a organização a que todos pertencem – Cfr. última *op. cit.*, p. 69, nota 114.

³² Expressão retirada em RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, p. 72.

³³ Entendimento partilhado por MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 167.

³⁴ Expressão retirada de RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 68.

³⁵ *Bossing* é uma modalidade de assédio de assédio moral praticada por superiores hierárquicos. *Bullying* é um termo mais amplo que *mobbing* pois aquele vai das práticas humilhantes até à agressão física. Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, p. 67.

³⁶ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, p. 72; MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 167.

³⁷ Entendimento de RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 67

³⁸ Parecer da Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais sobre a avaliação intercalar da estratégia europeia para a saúde e a segurança no trabalho 2007-2012, relatora Karin Kadenbach.

3. Assédio moral versus assédio sexual: figuras próximas ou afastadas?

O assédio sexual e o assédio moral não são realidades iguais, embora possam ter traços em comum. Segundo Marie-France Hirigoyen³⁹ “o assédio sexual não é mais do que um passo no assédio moral. Trata-se, em ambos os casos, de humilhar o outro e o considerar um objeto à disposição. Para humilhar, aponta-se o íntimo. E o que há de mais íntimo do que a sexualidade?”.

Em ambos temos práticas que atentam a dignidade e os direitos de personalidade do trabalhador, molestadoras da integridade psicofísica da pessoa. A concretização de ambos os assédios passa por comportamentos, gestos, palavras ou atitudes que falseiam a relação de trabalho, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante e intimidativo. Quer o assédio moral, quer o assédio sexual são ofensivos e insistentes, afetando os sentimentos da vítima, minimizando a sua autoconfiança, causando-lhe graves problemas de saúde que culminam com frequentes baixas médicas. O temor, a vergonha e a ansiedade são sentimentos partilhados em ambas as vítimas de assédio, acompanhados de depressões e outras perturbações psicossomáticas. O medo de passar por “ridículo” faz com que em ambas as situações de assédio as vítimas se mantenham no silêncio, não denunciando os casos de que são vítimas.

Distinguem-se as figuras em questão quanto ao bem jurídico afetado. No assédio sexual está em causa a liberdade e a autodeterminação sexual da pessoa, enquanto no assédio moral se afeta a integridade moral⁴⁰. Há ainda no assédio sexual uma finalidade libidinosa enquanto no assédio moral tal não se verifica. Por último, no assédio sexual um só ato pode consubstanciar o fenómeno, enquanto no assédio moral a reiteração das práticas hostis é necessária para o caracterizar.

³⁹ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 87.

⁴⁰ Não há unanimidade quanto ao bem jurídico afetado no assédio moral, como veremos mais adiante.

3.1 Assédio sexual: breves notas introdutórias à sua origem

Nos dias de hoje o assédio sexual é apenas um termo novo para descrever um velho problema⁴¹, porém as origens do assédio sexual são tão antigas quanto a altura em que o Homem vive em comunidade. É certo que temos de ter em atenção que consoante a nação em causa, e os respetivos valores culturais, o assédio sexual é juridicamente abordado e socialmente encarado de forma diferente, mas podemos dizer que há uma consciência mundialmente crescente sobre a existência e extensão do assédio sexual no local de trabalho. Quer os homens, quer as mulheres podem ser vítimas de assédio sexual, todavia há uma propensão muito maior das mulheres serem alvo de assédio sexual fruto de um legado patriarcal e de desigualdades acentuadas de género existentes ainda em muitas sociedades⁴². De facto, o assédio sexual faz parte da história do mundo, tal como a discriminação da mulher pelo homem. Todavia não queremos restringir aqui o assédio sexual do homem contra a mulher, pois o contrário também é possível. Contudo, e dado que “desde a mais tenra idade o assédio sexual tem ligação primordial com a discriminação da mulher pelo homem em decorrência do poder que este exerce sobre ela”⁴³, a historicidade desta prática passa muito por uma análise da evolução cultural e civilizacional do planeta e por uma luta feminina na afirmação do princípio da igualdade e não discriminação.

Retroagindo no tempo podemos verificar que o assédio sexual é contemplado na própria Bíblia, no Antigo Testamento⁴⁴. Naquele tempo José, filho de Jacob, acaba vendido

⁴¹ Expressão de MICHAEL RUBENSTEIN – “Dealing with harassment at work: the experience of industrialized countries”, in *Conditions of Work Digest – Combating sexual harassment at work*, vol. 11, n.º 1, Geneva, International Labour Office, 1992.

⁴² Cfr. NELIEN HASPELS, ZAJTUN MOHAMED KASIM, CONSTANCE THOMAS, DEIRDRE MCCANN – *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, Bangkok, International Labour Office, 2001, p. 1. Apesar de não existir um perfil tipificado do assediador e do assediado, há uma tendência dos homens serem os autores e as mulheres as assediadas como clarifica ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O assédio sexual no trabalho”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, 2002, p. 165. É também importante salientar que o assédio sexual “(...) não é um tema exclusivamente feminista, (...) não é uma questão de defesa da mulher, -embora essa situação predomina-, mas de defesa de valores fundamentais da pessoa humana”. Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – última *op. cit.*, p. 161.

⁴³ Cfr. GABRIEL ALEXANDRINO ALVES – “O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho”, in *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n.º 130, 13 de Novembro de 2003, [em linha], disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/4476>>, consultado em 10-03-2012.

⁴⁴ Consulte-se para o efeito o capítulo 39 do Génesis. Não está em causa um qualquer juízo valorativo relativamente à forma como o problema foi encarado e punido na época, mas sim um olhar atento a

como escravo no Egito. A mulher do seu senhor acaba por fazer-lhe uma proposta para que José se deitasse com ela. José repudia a mulher, mas acaba preso, o que na altura não seria a pior das sanções dado que se trata de uma relação entre um senhor e o seu escravo, sendo a forma de punição, não raras vezes, a morte ou tortura.

Também no Império Romano o imperador Sila disponibilizou a possibilidade de intervenção jurídica nos casos em que uma mulher honrada fosse publicamente ofendida.

Na Era Cristã o Código de Justiniano (séc. VI d.C.) revela preocupações no sentido de preservar a honra feminina, acabando por tipificar o *adsectatio* (acompanhar de perto uma mulher contra sua vontade) e o *appellatio* (chamar, gritar o nome de uma mulher em público).

Na Idade Média *Husbands*⁴⁵ equipara o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), em que as recém-casadas eram obrigadas a passar a noite de núpcias com o senhor do lugar, sendo que só em 1409 a França declara tal prática como ilícita.

Com a Revolução Industrial, na segunda metade do séc. XVIII, a mulher entra em massa para o mundo do trabalho. O uso das máquinas permitiu às mulheres alcançar os mesmos objetivos de trabalho que o homem, sem dispor de tanta força física. A consequência é a exploração da mão-de-obra feminina, mais fácil e barata. Esta é uma conquista importante na igualdade de género que no entanto foi vista, numa sociedade dominada pelo patriarcado durante anos, como uma ameaça ao poder masculino. Potenciou-se assim a prática de assédio sexual nas relações de trabalho.

Na Era Contemporânea (década de 70) o esforço contínuo das feministas norte-americanas, da Universidade de Cornell, dá finalmente frutos e surge então pela primeira vez a tipificação moderna do assédio sexual. Foram elas as primeiras a criar uma expressão que definia a conduta de um superior sobre o seu subordinado, associada a intenções sexuais, descrevendo-a como *sexual harassment*. Nesta altura o assédio sexual era

um facto descrito à tanto tempo atrás com tamanha relevância hodiernamente. Daqui podemos captar uma evolução civilizacional a nível da identificação e circunscrição do fenómeno.

⁴⁵ Cfr. ROBERT HUSBANDS – “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, n.º 1, 1993, p. 133.

essencialmente visto desta forma, isto é, reportando-se às num quadro de relações de trabalho com os homens, não abarcando todas as formas de assédio.

No domínio jurídico Catherine Mackinnon (1979), nos EUA, foi a primeira a introduzir o conceito de assédio sexual descrevendo-o como uma forma de discriminação sexual⁴⁶. Todavia seria apenas nos anos 80 que se viriam a editar leis contra esta conduta, sancionando-a. As leis eram genéricas pois já tinham em conta que no assédio a vítima poderia também ser um homem⁴⁷.

Em 1987 surge a nível internacional o primeiro relatório sobre o assédio sexual⁴⁸, o Relatório de Michael Rubenstein⁴⁹. Em França as associações feministas reivindicam igualmente a sanção legal do fenómeno.

Atualmente, diversos estudos sobre a matéria vêm sendo desenvolvidos de forma a conhecer mais profundamente o fenómeno do assédio sexual. Legalmente os países de todo o mundo caminham na tipificação do fenómeno, ou no desenvolvimento legal do mesmo.

3.2 O conceito de assédio sexual

Apesar de existirem várias perspetivas sobre o que constitui assédio sexual, as definições sobre este problema são surpreendentemente similares⁵⁰. Contudo, a fronteira do que pode não ser considerado assédio sexual, e tido como socialmente aceitável, é tão ténue que resulta numa dificuldade jurídica em conceptualizar o fenómeno⁵¹. É por isso que

⁴⁶ Cfr. UMAR - *Rota dos feminismos contra o assédio sexual, assédio sexual: olhar histórico*, [em linha], disponível em http://sites.google.com/site/rotadosfeminismos/home_pt/diario-de-bordo/olhar-historico, consultado em 10/03/2010.

⁴⁷ Cfr. ALICE MONTEIRO DE BARROS – “O assédio sexual no direito do trabalho”, in *Revista do Tribunal de Trabalho da Terceira Região*, n.º 54, 1995, p. 31.

⁴⁸ Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual no trabalho”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, 2002, pp. 163-164.

⁴⁹ *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*, Outubro de 1987, por Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

⁵⁰ Cfr. NELIEN HASPELS, ZAINTUN MOHAMED KASIM, CONSTANCE THOMAS, DEIRDRE MCCANN – *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, Bangkok, International Labour Office, 2001, p. 1.

⁵¹ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, cit., pp. 181-182.

Alberto Pizzoferrato⁵² defende uma individualização do fenómeno por forma a evitar interpretações demasiado extensivas, ou demasiado restritas.

Objetivamente o assédio sexual apresenta diversos comportamentos exteriores que abarcam concretizações físicas, verbais e não-verbais⁵³. Consoante a atitude do assediador, mais ativa ou mais passiva, e os comportamentos que este utiliza, podemos ter uma conduta que se enquadra no assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação. Mas será necessário em todas as situações que o assediado rejeite o comportamento do assediador e que tal seja tido como despropositado no conjunto de circunstâncias que o rodeiam⁵⁴.

Subjetivamente “o assédio sexual no trabalho pode ser exercido sobre um trabalhador, sendo este o assediado e sujeito passivo, pelos assediadores sujeitos ativos seguintes: empregador; superior hierárquico, direto ou indireto; colega do mesmo nível hierárquico; subordinado direto ou indireto; e cliente”⁵⁵. Qualquer destas pessoas pode ser homem ou mulher.

A nível internacional o assédio sexual no trabalho não foi tratado em particular, mas apenas em sede de violação do princípio da igualdade entre homens e mulheres⁵⁶.

⁵² ALBERTO PIZZOFERRATO – *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Cedam, 2000, p. 48.

⁵³ Para uma maior e melhor explanação dos comportamentos de assédio sexual v. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, cit., pp. 170 e ss.

Muito resumidamente nas concretizações físicas podemos encontrar não só comportamentos reveladores de um verdadeiro contato físico, mas também gestos vulgares e obscenos. Assim o tocar, o empurrar, o apalpar, o dar encontrões e beliscões, o roçar-se ou esfregar-se no corpo de alguém são concretizações físicas de assédio sexual, bem como a utilização de algum objeto com fins sexuais, as carícias roubadas à vítima com aplicação de força ou não, ou a imposição de relações sexuais ou atos sexuais de relevo.

Nas manifestações verbais incluem-se as ofensas verbais de carácter sexual, as chamadas “propostas indecentes” ou perguntas sobre a vida privada, de caráter igualmente sexual em ambas as situações, ou ainda os comentários, graçolas, escárnios, alusões, ironias, elogios, insultos, anedotas, os telefonemas, entre outras insinuações humilhantes, grosseiras ou embaraçosas para a vítima.

O último grupo de situações engloba todas as restantes hipóteses em que o assediador não se manifesta verbalmente ou fisicamente, mas transmite uma mensagem de conteúdo sexual através de fotografias, desenhos, canções, filmes, envelopes, entre outros, e que chegam ao assediado através de uma entrega em mão, por correio, fax ou e-mails.

⁵⁴ Se o assediado consentir as investidas do assediador com a vontade deformada por vícios como a coação, ou o medo, o assédio pode ser igualmente invocado, como indica ISABEL RIBEIRO PARREIRA – última *op. cit.*, p. 177.

⁵⁵ Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – última *op. cit.*, p. 179.

⁵⁶ Salientam-se, a título de exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, nomeadamente o art. 2.º; o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, em especial o art.7.º; a

A nível comunitário a preocupação da Comunidade Europeia com a tutela do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e com a proibição da discriminação com base no sexo, resulta em duas diretivas pioneiras: a Diretiva 75/117/CEE, de 10/02/75, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que diz respeito à aplicação do princípio da igualdade das remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos; e a Diretiva 76/207/CEE, de 09/02/76, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das posteriores decisões de reforço⁵⁷.

Em 1987 temos o primeiro relatório sobre o assédio sexual no trabalho de Michael Rubenstein, mas é com a Recomendação 92/131/CEE, adotada pela Comissão Europeia em 27/11/91, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, e o respetivo Código de Conduta⁵⁸, em anexo, relativo à luta contra o assédio sexual, que se dá o primeiro passo numa definição de assédio sexual. O art. 1.º da Recomendação recomenda “que os Estados-membros empreendam ações no sentido de promover a consciência de que um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e de colegas, são inaceitáveis se: a) Tais comportamentos forem indesejados, despropositados e ofensivos para a pessoa a quem se dirigem; b) A rejeição ou a submissão a comportamentos deste tipo adotados por empregadores ou trabalhadores (incluindo superiores e colegas) forem explícita ou implicitamente utilizadas como fundamento de decisões que afetem o acesso do trabalhador à formação profissional ou ao emprego, a sua continuação num posto de trabalho, a sua promoção, o seu vencimento ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho e/ou c) Tais comportamentos criarem um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem, e de que tais

Convenção Europeia dos Direitos do Homem; a Carta Social Europeia; a Convenção da ONU de 1979 “sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres”; a Convenção 100 da OIT “sobre igualdade remuneratória entre trabalhadores do sexo feminino e masculino”; e a Convenção 111 da OIT “Sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)”.

⁵⁷ Queremos advertir que a Diretiva 76/207/CEE trata do assédio sexual discriminatório, ou seja, discriminação por força do género feminino ou masculino, o que não se confunde com o assédio sexual, entendido como relação íntima, previsto na Recomendação 92/137CEE, como veremos mais adiante.

⁵⁸ O Código de Conduta mantém a definição de assédio sexual da Recomendação, acrescentando elementos importantes para a sua interpretação.

comportamentos podem, em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento.”

A Recomendação vai mais longe que o Relatório de Michael Rubenstein, que já admitia dois tipos de assédio sexual, acabando por adotar uma noção ampla de assédio sexual que englobava todas as circunstâncias ou modalidades mais relevantes⁵⁹. Assim, como elementos fundamentais da noção de assédio proposta pela Recomendação temos o comportamento instrumento de assédio⁶⁰; os sujeitos ativos e passivos⁶¹; e as respetivas consequências⁶².

Rodolfo Pamplona Filho⁶³ define o assédio sexual como “toda a conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercandolhe a liberdade sexual”. Esta definição engloba o elemento reiteração como essencial. Todavia, já anteriormente expressamos que um só ato, pela sua gravidade, pode constituir assédio sexual. Consideramos ainda que a cedência pela vítima nos casos em que a sua vontade esteja viciada pela coação, por exemplo, é considerada assédio sexual.

Por tudo isto vemos o quão difícil é elaborar uma definição jurídica que englobe todos os elementos essenciais constitutivos de assédio. A Diretiva do Conselho 2000/78/CE

⁵⁹ Para uma análise mais profunda dos elementos fundamentais da noção de assédio propostos pela Recomendação v. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, última *op. cit.*, pp. 186 e ss.

⁶⁰ Estão aqui incluídos os comportamentos físicos, verbais ou não-verbais de natureza declaradamente sexual ou praticados em razão do sexo (sexo entendido como relação sexual e não como definição do género da pessoa). O assédio sexual existe nas situações em que o assediado assume um papel passivo, sofrendo um comportamento sexual ou em razão do sexo e nas situações em que o assediado é obrigado a assistir a tal comportamento, ou haja qualquer contato físico direto ou indireto entre assediador e assediado. É necessário um comportamento, gesto ou ação humana que integre um mínimo de vontade na conduta exterior. Esse comportamento ou é de caráter sexual ou não assume declaradamente uma natureza de ato sexual, e tem de afetar a dignidade da mulher e do homem no trabalho (aqui é importante ter em atenção a sociedade e comunidade da época). A atitude do assediador tem de ser cumulativamente, segundo a alínea a), indesejada, despropositada e ofensiva. O comportamento em análise pode ser constituído apenas por um ato grave, ou por um ato que se torna grave pela persistência e reiteração da conduta.

⁶¹ Os assediadores podem ser a entidade empregadora e qualquer colega do trabalhador assediado. As vítimas de assédio são frequentemente trabalhadores e mais raramente a entidade empregadora, clientes ou qualquer outra pessoa que entre em relação profissional com a empresa.

⁶² O assédio sexual por chantagem traduz um manifesto abuso de poder, sendo que a decisão tomada tem de prejudicar o assediado. Se existe uma mera ameaça temos um caso de assédio por intimidação. O assédio por intimidação engloba todas as manifestações empíricas que não cabem no assédio por chantagem. Por consequência o ambiente laboral torna-se intimidador, hostil ou humilhante.

⁶³ Cfr. RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões conceituais”, in *Equipo Federal del Trabajo*, Año II, Revista n.º 15, p. 62.

de 27/11/00 sobre a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional refere o assédio, mas não o assédio sexual no trabalho, pois visa proibir todas as discriminações em violação do princípio da igualdade de tratamento, à exceção da discriminação com base no sexo. Em causa está um outro tipo de assédio com origem em motivos como a religião, a convicção, a deficiência, a idade ou a orientação sexual. É precisamente no assédio por causa da orientação sexual previsto na Diretiva do Conselho 2000/78/CE que podem existir problemas de distinção relativamente ao assédio sexual da Recomendação da Comissão 92/131/CEE. A diferença reside na intenção do assediador. Assim, o assédio é sempre sexual se o comportamento do assediador for de caráter sexual. Uma vítima importunada devido à sua orientação sexual mas que, no entanto, o comportamento por parte do assediador não assume caráter sexual, está perante uma situação de assédio não sexual e uma discriminação no sentido mais geral da Diretiva 2000/78/CE⁶⁴.

Um outro problema revela-se no assédio sexual da Recomendação 92/131/CEE e na discriminação com base no sexo na Diretiva 76/207/CEE. Parafraseando Isabel Parreira⁶⁵ “se entendermos que o assédio sexual, ou não é sempre, ou não é algumas vezes, discriminação com base no sexo, existirão casos de assédio sexual que, não sendo discriminação, não estarão ao abrigo da força vinculante de uma diretiva, mas apenas ao sabor de recomendações, propostas ou conselhos”. Analisando a Diretiva 76/207/CEE denotamos que a palavra sexo na expressão “discriminação em razão do sexo” reporta-se ao sexo no sentido de separação de género feminino e masculino, enquanto a palavra sexual referida ao assédio na Recomendação 92/131/CEE refere-se a um comportamento de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo, ou seja, o assédio é sexual não porque a vítima é homem ou mulher mas porque são utilizadas atitudes relacionadas com a atividade sexual íntima. Deste modo entendemos que o assédio sexual é discriminação com base no sexo pois na realidade aponta que o género é um fator primordial de escolha do assediado pelo assediador⁶⁶.

⁶⁴ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, cit., pp. 209-210.

⁶⁵ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – última *op. cit.*, p. 211.

⁶⁶ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – última *op. cit.*, pp. 210-216.

No universo comunitário o assédio sexual é sempre discriminação com base no sexo e como tal comporta uma violação do princípio de igualdade de tratamento entre sexos⁶⁷.

Mais recentemente, a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, define o assédio sexual afirmando no seu art. 2.º, n.º 2 que estamos perante assédio sexual “ sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. A Diretiva faz ainda questão de acentuar que o assédio sexual é sempre discriminação com base no sexo. Uma vez que esta Diretiva foi transposta para o ordenamento jurídico português através da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, lei que esteve na base do C.T de 2003, esta Diretiva irá analisar-se concomitantemente com o atual art. 29.º, n.º 3 do assédio sexual.

3.2.1 Análise comparatística do reconhecimento do assédio sexual

Vejamos a nível de direito comparado se o conceito de assédio sexual é reconhecido e, em caso afirmativo, como é tratado em cada país concretamente.

A Argentina reconhece o assédio sexual apesar de não haver legislação específica sobre o mesmo. A doutrina e jurisprudência maioritária tratam-no como uma espécie de “violência laboral”. Há todavia leis genéricas que se podem aplicar, *v. g.*, a Lei do Contrato de Trabalho (arts 62, 63, 66, 67, 75, 242) ou as leis setoriais que se aplicam à Administração Pública em províncias como Buenos Aires e Santa Fé. O assédio sexual por chantagem, por pressupor um abuso de autoridade, é o tipo de assédio mais conhecido. A Argentina distingue o assédio sexual do assédio moral por considerar as causas que os originam diferentes⁶⁸.

⁶⁷ JOÃO CASQUEIRA CARDOSO – “Estudo jurídico comparado sobre o assédio sexual”, in *Scientia Iuridica*, Braga, v. 65, n.º 259/261 (Jan./Jun. 1996), pp. 158. No mesmo sentido ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual no trabalho”, cit., p. 214.

⁶⁸ ANDREA GARCIA VIOR – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/ARGENTINA-Andrea-Garcia-Vior.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-2.

Na Suécia o assédio sexual é um conceito das leis laborais, que também é tratado na lei penal mas de forma diferente. Atualmente o assédio sexual é definido na Lei da Discriminação Sueca (*Swedish Discrimination Act*). Em 1998 todavia foi explicitamente introduzida uma definição de assédio sexual na Lei da Igualdade de Oportunidades (*Equal Opportunities Act*). Anteriormente o assunto já teria sido abordado implicitamente na Lei da Igualdade de Oportunidades de 1992. A Suécia não utiliza os termos de assédio sexual vertical ou horizontal, mas faz uma separação dos tipos de assédio, na Lei da Discriminação Sueca, que vão de encontro a essas mesmas expressões. Assim, a Suécia reconhece o assédio praticado por um empregador ou por alguém com poder de tomar decisões e o assédio praticado por um trabalhador perante outro. O assédio sexual e o *mobbing* são tidos como fenómenos diferentes na Suécia⁶⁹.

Na Austrália o assédio sexual é um conceito reconhecido e proibido em todas as jurisdições. O governo federal e todos os Estados e territórios proíbem especificamente o assédio sexual. A Lei da Discriminação Sexual de 1984 previa já os dois tipos de assédio, ainda que não separados e classificados como nos dias de hoje se conhecem. O *mobbing*, por sua vez, não é reconhecido na lei australiana⁷⁰.

Na Finlândia o conceito de assédio sexual é reconhecido e regulado na lei estatutária finlandesa, na Lei da Igualdade entre Mulheres e Homens (*Act on Equality between Women and Men*). A referida lei não prevê divisões e classificações específicas dos tipos de assédio, todavia a definição consagrada vai de encontro ao assédio sexual intimidatório. O *mobbing* é considerado um fenómeno diferente do assédio sexual (*sexual harassment*)⁷¹.

Na Áustria o conceito de assédio sexual é reconhecido e consagrado na lei. Quer o Direito do Trabalho, quer o Direito Penal tratam o assédio sexual, mas a interpretação de assédio sexual não é igual nos dois domínios. No Direito do Trabalho o assédio sexual é regido pela Lei da Igualdade de Tratamento (GIBG) e no Código Penal (StBG) encontra-se

⁶⁹ CATHARINA CALLEMAN – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Catharina-Calleman1.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-6.

⁷⁰ ANNA CHAPMAN/ BETH GAZE – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/AUSTRALIA-Anna-Chapman-Beth-Gaze.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-3.

⁷¹ JORMA SALOHEIMO – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/FINLAND-Jorma-Saloheimo.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-7.

na secção 218. A definição de assédio sexual no Código do Trabalho austríaco é completa ao ponto de abarcar para além do assédio praticado pelo empregador/superior e do assédio praticado por colegas, o assédio proveniente de terceiros (clientes, parceiros de negócios). O assédio sexual e o *mobbing* são considerados diferentes, apesar de entenderem que o *mobbing* pode tomar a forma de assédio sexual em certos casos⁷².

No Brasil o conceito de assédio sexual é tipificado no Código Penal (art. 216-A) e protegido na lei civil através dos direitos de personalidade. No Direito do Trabalho o assédio sexual não é contemplado expressamente, mas os arts 482.º e 483.º da Consolidação das Leis do Trabalho podem ser fundamentos para a sua repressão⁷³. A definição do Código Penal aproxima-se do assédio sexual por chantagem, apesar de na comunidade jurídica o assédio sexual por intimidação ser já reconhecido⁷⁴. O assédio sexual também neste país se distingue do *mobbing*.

Na Espanha o conceito de assédio sexual encontra-se regulado na Lei Orgânica da Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens de 2007 (Título I, art. 7), oferecendo o Código Penal tutela também quanto ao fenómeno em causa no art. 184.º. A Lei Orgânica de 2007 não estabelece uma classificação dos vários tipos de assédio sexual, mas contém uma definição de assédio que se aproxima ao tipo intimidatório. Já o Código Penal espanhol contém no seu art. 184.º disposições que se encaixam nos dois tipos de assédio sexual, ainda que não apresentem as denominações hodiernamente conhecidas. O assédio sexual é tratado em Espanha de forma diferente do assédio moral (*acoso moral*)⁷⁵.

⁷² Áustria – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/AUSTRIA-THEME-II1.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-3.

⁷³ SERGIO GAMOGAL C./ JOSÉ LUIS UGARTE C. – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/BRASIL-Sergio-Gamonal-C.-Jos%C3%A9-Luis-Ugarte-C.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-8.

⁷⁴ Cfr. RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões conceituais”, in *Equipo Federal del Trabajo*, Año II, Revista n.º 15, pp. 68-70; ALICE MONTEIRO DE BARROS – *op. cit.*, pp. 31-35; DÉBORA DE SOUZA BENDER/ JOSÉ LUIS WAGNER/ VALMIR FLORIANO VIEIRA DOS SANTOS/ JULIANO LOCATELLI SANTOS – “Cartilha sobre o assédio sexual”, [em linha], disponível em http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf, consultado em 18-01-2012, pp. 3-4.

⁷⁵ Espanha – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/THEME-II5.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-2.

A França é um dos países pioneiros na legislação do assédio sexual proibindo-o com a Lei n.º 92-684, de 22 de Julho de 1992 - que introduz no Código Penal um novo delito, o assédio sexual – e a Lei n.º 92-1179, de 2 de Novembro de 1992, que proíbe o assédio sexual nas relações de trabalho. A noção de assédio sexual dessa época ia claramente de encontro ao tipo por chantagem, alvo posteriormente de muitas críticas. Contudo, com a Lei da Modernização Social de 2002 são suprimidas todas as referências ao abuso de poder. O legislador dá assim a entender querer abarcar outro tipo de situações, como o assédio sexual por intimidação, apesar de não haver expressamente uma classificação que distinga os dois tipos de assédio. Hoje em dia o assédio sexual encontra-se regulado no Código do Trabalho francês, art. L. 1153, e no Código Penal, art. 222-33. À semelhança do que se encontra na legislação austríaca, também os atos praticados por um terceiro podem ser considerados assédio sexual. O assédio sexual e o assédio moral são tratados de forma diferente, havendo disposições específicas para um e para outro⁷⁶.

Na Bélgica o Decreto-Real de 11 de Julho de 2002 relativo à proteção contra a violência e o assédio moral ou sexual no trabalho, acaba revogado pelo Decreto-Real de 17 de Maio de 2007 que incorpora disposições do Decreto de 11 de Julho numa secção especial sobre a prevenção da violência e do assédio no trabalho, aplicáveis no âmbito privado e público. Também a Lei de 4 de Agosto de 1996, relativa ao bem-estar dos trabalhadores, é alterada pela Lei de 11 de Junho, relativa à proteção contra a violência e o assédio sexual ou moral. Mais tarde a referida Lei de 4 de Agosto sofre alterações pela Lei de 10 de Janeiro de 2007, que altera diversas disposições sobre o bem-estar dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita ao assédio sexual, e pela Lei de 6 de Fevereiro de 2007. Atualmente o assédio sexual encontra-se regulado no capítulo Vbis, primeira secção, art. 32bis. e art.32ter. da Lei de 4 de Agosto. Quanto ao assédio moral na Bélgica, este é regulado e tido como realidade diferente do assédio sexual.

Na Holanda o conceito de assédio sexual é reconhecido e regulado na lei estatutária holandesa. Em 1998, a Holanda, na Lei das Condições de Trabalho (*Working Conditions Act*) possuía já uma definição de assédio sexual que abrangia já os dois tipos de assédio.

⁷⁶ MARIE-FRANCE MAZARS – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/FRANCIA-Marie-France-Mazars.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-4.

Posteriormente, em 2007, a lei sofre alterações e é introduzido o conceito de “*psychosocial workload*”. Todos os fatores que causassem stress no trabalho caíram no escopo desse conceito, incluindo o assédio sexual e o *mobbing*. Desde aí o assédio sexual não foi mais definido na Lei das Condições de Trabalho. Em 2006 a Lei da Igualdade de Tratamento (*Equal Treatment Act*) e o Código Civil holandês estabeleceram uma nova definição de assédio sexual (art. 7:646, § 8). As diferentes formas de assédio não são separadamente classificadas na lei holandesa e o *mobbing* é tido como um fenómeno diferente do assédio sexual⁷⁷.

A Hungria não tem uma definição legal de assédio sexual. O Código de Trabalho húngaro não prevê explicitamente o assédio sexual, mas as vítimas encontram-se implicitamente protegidas através da proteção da dignidade do trabalhador. Nas áreas da segurança e saúde no trabalho, a Decisão n.º 20/2001 da Assembleia Nacional serve de fundo para a regulação do assédio no local de trabalho. A Lei CXXV de 2003 sobre a Igualdade de Tratamento e Promoção da Igualdade de Oportunidades (*Equal Treatment and Promotion of Equal Opportunities*) é a única que no seu art. 10.º trata o assédio sexual. A definição explanada na referida lei vai de encontro ao assédio sexual intimidatório. Não há *soft law* sobre o assunto e o Código Penal também não se reporta aos casos de assédio. Na prática os juízes e advogados não estão suficientemente informados na área. Tal deve-se a um período em que a sexualidade era considerada tabu, e em que as pessoas por conseguinte não se sentiam à vontade para retratar o problema⁷⁸.

Na Lituânia o conceito de assédio sexual é reconhecido em 1998 e tratado legalmente. Contudo, a actual definição de assédio sexual difere da primeira estabelecida pela Lei da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres (*Law on Equal Opportunities for Women and Men*). No Código Penal lituano (art. 152.º) a definição aproxima-se do assédio sexual por chantagem, enquanto o Código do Trabalho estabelece ambos os tipos de assédio sexual: por chantagem e por intimidação. O Estatuto de

⁷⁷ J. P. ZEILSTRA – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/J.P.-Zeilstra.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-7.

⁷⁸ JÓZSEF HAJDÚ – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/J%C3%B3zsef-Hajd%C3%BA.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp 1-6.

Disciplina das Forças Armadas também proíbe o assédio sexual. Porém, o *mobbing* não é um conceito reconhecido na Lituânia⁷⁹.

Na Itália o assédio sexual é uma noção reconhecida no sistema jurídico. O Código da Igualdade de Oportunidades contém a definição do fenómeno no art. 26.º, que foi integrada no Decreto legislativo n.º 5 de 21 de Janeiro de 2010. Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual não tem uma classificação específica, porém a definição existente aproxima-se ao tipo intimidatório⁸⁰.

Nos EUA o conceito de assédio sexual é reconhecido e tratado legalmente no Estatuto Federal (Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964). Também é tratado nas leis estaduais e locais⁸¹, nos tribunais e nos acordos coletivos. Atualmente os tribunais desenvolveram duas categorias primárias de assédio sexual: *quid pro quo* e ambiente hostil.

No Japão o assédio sexual foi reconhecido pela primeira vez em tribunal em 1992. A Lei da Igualdade de Oportunidades de Trabalho (Danjo Koyo Kikai Hinto Ho) classifica o assédio sexual em dois tipos: *quid pro quo* e ambiente hostil de trabalho. No Código Civil (art. 709.º) o assédio sexual é definido como um ato ilegal. O assédio sexual e o assédio moral (*ijime*) são claramente distinguidos mas não há uma definição legal e oficial de assédio moral⁸².

Por último, não podíamos deixar de referir o nosso país. Em Portugal o assédio sexual é reconhecido, nomeadamente no Código do Trabalho, mas não como uma figura autónoma e especial. O Código Penal no art. 163.º prevê o crime de coação sexual para, propositadamente, segundo a doutrina, criminalizar o assédio⁸³. O Código Penal acolhe

⁷⁹ PAIVA PETRYLAITE – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/LITHUANIA-Dr.-Daiva-Petrylaite.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-2.

⁸⁰ ALBERTO PIZZOFRATO – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Alberto-Pizzoferrato-3.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp 1-4.

⁸¹ Por ex. *New York State Human Rights Law*.

⁸² YOKO HASHIMOTO – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/JAPAN-Yoko-Hashimoto.pdf>, consulado em 28-03-2012, pp 1-3.

⁸³ A coação sexual ou “assédio/constrangimento sexual” destaca-se do assédio sexual em sentido próprio, no entender de FIGUEIREDO DIAS – *Comentário Conimbricense do Código Penal*, parte especial, I, Coimbra, Coimbra Ed., 1999, p. 444. O assédio sexual não é unanimemente uma previsão penal aceite. Nomeadamente o referido autor considera a sua previsão uma questão de moda, FIGUEIREDO DIAS – *Comentário Conimbricense do Código Penal*, última op. cit., pp. 460-461. Em sentido contrário MAIA

apenas a noção de assédio sexual por chantagem. Genericamente o assédio sexual pode ainda ser considerado uma violação ao princípio da igualdade previsto na CRP.

4. Tipologia do assédio moral e do assédio sexual

4.1 Os diferentes tipos de assédio moral

Os diferentes tipos de assédio moral são tradicionalmente subdivididos em função da identidade do sujeito ativo na relação laboral. Assim, podemos dizer que são quatro as modalidades existentes sobre as quais o agressor pode ser perspectivado⁸⁴.

4.1.1 O assédio moral vertical descendente

Este tipo de assédio moral é o mais habitual, sendo também vulgarmente conhecido por *bossing*⁸⁵. No assédio moral vertical descendente o superior hierárquico (*mobber*) exerce sobre o assediado (*mobbed*) uma conduta imprópria, como tal, passível de ser enquadrada nesta manifestação de assédio⁸⁶. Ou seja, proveniente da hierarquia e atuando

GONÇALVES – *Código Penal Português anotado e comentado*, Coimbra, Almedina, 1998, 12.^a ed., pp. 534-535; JOSÉ MOURAZ LOPES – *Os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual no Código Penal*, Coimbra, Coimbra ed., 1998, pp. 17-18; ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, *op. cit.*, p. 222.

⁸⁴ Todavia o assédio moral pode ser categorizado de forma diferente, isto é, de acordo com a motivação da conduta. Assim, teríamos o *mobbing* estratégico, o *mobbing* emocional e o *mobbing* institucional ou sem intencionalidade declarada. No *mobbing* estratégico há um objetivo da entidade patronal que por regra é a exclusão de um trabalhador; no *mobbing* emocional os atos que vão originar o assédio são desencadeados por fatores emocionais: rivalidade, inveja, antipatia, entre outros. O *mobbing* institucional desenvolve-se no seio da organização laboral devido a ambições ou competitividade do local de trabalho, sendo por isso muitas vezes associado ao assédio moral horizontal. Cfr. PIERLUIGI RAUSEL – “Il mobbing”, in *Diritto e pratica del lavoro*, ano XIII, Milão, 2002, pp. 25 e ss; MÁRIO MEUCCI – *Danni da mobbing e loro risarcibilità. Danno professionale, biológico e psichico, morale, esistenziale*, Roma, Ediesse, 2002, p. 21; RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 175.

⁸⁵ Proveniente do inglês *boss* que significa chefe. Para mais esclarecimentos v. MANUEL LUNA/ CARMEN YELA/ ALICIA ANTÓN – *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)* – Unión Sindical de Madrid, Madrid, Ed. Gps, Janeiro 2003, 1.^a ed., p.27; Anotação de GUILHERME DRAY in *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Fevereiro, 2009, 8.^a ed., p. 113.

⁸⁶ V. PIERLUIGI RAUSEL – *Il mobbing. Diritto e pratica del lavoro*, Milano, Ano XIII, 2002, p.20 e ss. Em síntese o autor enuncia os três sujeitos do assédio moral: *mobber*, *mobbed* e *sighted mobber*. O *mobber* caracteriza-se como uma pessoa provocadora, agressiva e fria, tendente a provocar conflitos, mal-estar e desconforto nos menos influentes. Contrariamente o *mobbed* apresenta, geral e resumidamente, uma personalidade submissa e como tal fácil de ser manipulada pelo *mobber*. Quer a uma, quer a outra figura são atribuídas diversas e variadas tipologias, consoante o carácter do *mobber* ou *mobbed*. Já os *sighted mobbers* ou *side mobbers* representam aqueles que assistem como espectadores no ataque hostil contra a vítima. A este

de cima para baixo, o assédio moral vertical descendente retracta procedimentos abusivos de que um subordinado é alvo. O superior pode, nesta situação, tirar proveito do seu poder e/ou estatuto, submetendo a vítima à sua vil vontade.

As causas que estão na origem de tal comportamento por parte do superior são as mais variadas: “inveja, antipatia, incompatibilidade de caracteres, discriminação social e política, diferenças culturais e religiosas, diferença de idade, diversa capacidade de criar relações pessoais, ameaça à imagem social da empresa, sede de poder, inebriação pelo livre exercício do poder”⁸⁷.

No que respeita à saúde do assediado, esta modalidade de assédio assume-se mais gravosa que a do assédio moral horizontal⁸⁸. O auge é atingido quando toda a empresa se une para humilhar a vítima, sendo que numa fase já avançada do processo o assediador deixa de recorrer a manobras subtis, passando a adotar um comportamento agressivo em frente aos demais. Em questão pode estar a gestão de recursos humanos, bem como apenas, pura e simplesmente, uma necessidade de “embirrar” com aquela pessoa em concreto, chegando mesmo a vítima a ser obrigada a executar trabalhos perigosos⁸⁹.

Uma vez que a ideia de subordinação implica uma situação não igualitária entre superior e subordinado é por vezes difícil distinguir e comprovar judicialmente os atos passíveis de se encaixarem numa conduta abusiva do superior hierárquico^{90 91}.

último sujeito também lhe são atribuídas tipologias identificativas da postura que assume. O mesmo entendimento é partilhado por MESSIAS CARVALHO – *Assédio moral/mobbing*, [em linha], 2006, disponível em http://www.otoc.pt/downloads/files/1155034857_40a59.pdf, consultado em 10-11-2011, pp. 42-43.

⁸⁷ Cfr. MESSIAS CARVALHO – cit., p. 44.

⁸⁸ V. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p.99.

⁸⁹ Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 158, nota 432.

⁹⁰ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 99. Para melhor compreender o sentido e alcance desta afirmação é inerente compreender o que é a subordinação jurídica e os poderes que a entidade empregadora detém. Vejamos então:

A subordinação jurídica é um dos três elementos fundamentais, a par da atividade laboral e da retribuição, para a existência de um contrato de trabalho nos termos do art. 11.º do C.T. e traduz uma posição desigual entre as partes, pois o empregador goza de uma posição de domínio sobre o trabalhador. À entidade empregadora são-lhe tradicionalmente atribuídos três poderes: disciplinar, de direção e regulamentar. A legislação laboral concede-os àquela pessoa física para a prossecução dos interesses próprios de uma qualquer empresa. Se o empregador tem poderes e deveres, o trabalhador tem deveres, direitos e garantias que de forma alguma podem ser sacrificados. Através do poder diretivo (art. 97.º) o empregador vai definir a forma como o trabalhador vai executar a sua prestação. Associado a este poder temos o poder disciplinar (art.98.º, 328.º e ss) que vai fixar as regras de disciplina, de comportamento, podendo aplicar sanções e punir o trabalhador. Há ainda o dever de obediência do trabalhador (art.128º), mas os seus limites são os seus direitos e garantias. Direitos esses que tanto podem ser laborais específicos - como o direito à greve, direito à segurança no emprego, direito ao descanso, direito a férias, entre outros-, como laborais inespecíficos – direitos do

Uma situação que se pode revelar duplamente constrangedora é aquela em que o trabalhador por não conseguir tolerar mais as atitudes do seu superior, bem como o ambiente de trabalho que presencia, acaba por abandonar o local de trabalho ou por adotar uma conduta suscetível de justificar um processo disciplinar, sendo que a ambas as atitudes é acrescido o facto de o trabalhador ter de suportar psicologicamente as consequências do assédio⁹². Relembre-se que o silêncio do sujeito passivo de assédio é muitas vezes a melhor arma que o empregador pode ter para levar a cabo as suas pretensões⁹³. Uma vez verificado

trabalhador enquanto pessoa, pois este não deixa de ser um cidadão após um contrato de trabalho. A este respeito estão os direitos de personalidade consagrados nos arts 14 a 22 do C.T., como a liberdade de expressão, a reserva da intimidade da vida privada, direito à integridade física e moral, entre outros. No caso de o empregador utilizar os poderes que a lei lhe concede para um fim pessoal e próprio, poderá ocorrer um abuso de direito, ou, no nosso caso, consubstanciar um caso de assédio. PEDRO FREITAS PINTO – “O assédio moral na jurisprudência nacional”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 445, expressa que uma das muitas causas da escassa jurisprudência na matéria em análise são “as dificuldades probatórias resultantes por um lado da conduta do assediador ser muitas vezes aparentemente lícita por abrangida pelas diversas flexibilidades existentes ou então como uma natural concretização do seu poder diretivo, dificuldade probatória essa reforçada pela circunstância de na maioria das vezes se alicerçar em prova testemunhal, nomeadamente quando essas testemunhas ainda trabalham para o mesmo empregador ou então têm interesses comuns, porque também elas vêm apresentar em tribunal idêntica questão, nas situações em que o alegado assédio atingiu uma pluralidade de destinatários.”

Veja-se a título exemplificativo o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, relatado pela Sr.^a Juiz Desembargadora Albertina Pereira, segundo o qual a Relação condena a Ré pelo facto do poder de direção ir além dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa, nomeadamente a liberdade de expressão, acrescentando que o trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho sadio e a não ser alvo de discriminação, por não aplaudir o novo chefe. A Relação dita que “a situação profissional do autor desde 2004, pode, pois qualificar-se como um esvaziamento do seu âmbito funcional, marginalização e tratamento desigual e injustificado relativamente aos seus colegas de informação médica. O que não pode deixar de considerar-se que afeta a sua dignidade e lhe criou um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante e humilhante ou desestabilizador – características do assédio moral.” Todavia, o acórdão do STJ de 21-04-2010, relatado pelo Sr. Juiz Conselheiro Vasques Dinis, revoga a decisão da Relação por não entender que há ilicitude no comportamento da Ré, assim como não encontra sinais de “ofensa à dignidade e integridade moral, mediante desgaste psicológico, humilhação, intimidação, hostilidade ou desestabilização.”

Acrescentamos nós, relativamente ao caso acima enunciado, que atitudes como a retirada de um portátil por um superior tanto podem consubstanciar uma degradação das condições de trabalho e um abuso dos poderes de direção, como podem não ser encaradas como uma infração, daí termos referido anteriormente a dificuldade de comprovar judicialmente os atos passíveis de se enquadrarem numa conduta abusiva por parte do superior hierárquico. Há toda uma subjetividade inerente à conduta em apreço por parte do intérprete, que compromete não raras vezes a classificação do ato como abusivo, e como um consequente caso de assédio moral.

⁹¹ O Código Penal Militar Espanhol adota uma punição mais severa quando estão em causa condutas excessivas, provenientes de superiores. Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 158.

⁹² Neste sentido, BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – “La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral em el trabajo”, in *Colección Derecho Laboral, temas puntuales*, Ediciones Laborum, p. 51.

⁹³ A este respeito MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 232, refere que o objetivo neste tipo de assédio é obrigar o trabalhador a abandonar o local de trabalho, ainda que tal não possa ser

o assédio moral no local de trabalho o vítima pode pôr termo à sua relação de trabalho através do abandono do local de trabalho⁹⁴ ou da resolução do contrato de trabalho por justa causa⁹⁵.

É certo que será legítimo ao trabalhador desobedecer às ordens do seu superior em caso de assédio moral, todavia apenas nos casos em que tal se consiga provar e/ou que o trabalhador reaja contra tais abusos, pois se nada fizer os seus atos irão ser vistos como desobediência e o superior irá conseguir o seu objetivo malicioso. É por estas razões que vamos ao encontro da opinião de Mago Graciano quando o autor defende uma inversão do ónus da prova para todo e qualquer tipo de assédio moral no trabalho⁹⁶.

comprovado. Contudo, o “afastamento da comunidade de trabalho em que se integra é muitas, senão nas demais das vezes aquilo que resulta da prática deste fenómeno (...)”.

⁹⁴ O abandono do local de trabalho está previsto no art. 403.º e vale como denúncia do contrato, cabendo ao trabalhador indemnizar o empregador nos termos do art. 403.º, n.º 5 e 401.º.

⁹⁵ A resolução do contrato por justa causa está prevista no art. 394.º. De acordo com as alíneas d) e f) do n.º 2, do art. 394.º, constitui justa causa de resolução a “falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho”, bem como a “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante”. Como afirma MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, pp. 229-230, este regime só por si pode “levar o ouro ao bandido”, pois vai proporcionar ao assediador vantagens da sua própria ilicitude. Se o trabalhador “rescindir o contrato de trabalho imediatamente, invocando justa causa, expõe-se ao risco de o Tribunal vir a considerar que a situação não era, no fim de contas, intolerável, com a consequência de se entender que a rescisão imediata careceria de justa causa”, como expressa JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES – “Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador”, in *V Congresso de Direito do Trabalho, Memórias*, Coimbra, Almedina, pp.153-154. Neste caso o trabalhador vai ter de assumir a perda do seu posto de trabalho ou vai ter de pagar uma indemnização ao empregador. Esta consequência podia afastar-se se se facultasse ao trabalhador, vítima de assédio, rescindir o contrato de trabalho com justa causa e aviso prévio. A lei espanhola propõe ao trabalhador continuar a trabalhar enquanto propõe a ação de rescisão do contrato de trabalho com justa causa como afirma BEATRIZ AGRA VIFORCOS - “La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral em el trabajo”, in *Colección Derecho Laboral, temas puntuales*, Ediciones Laborum, p. 157: “a doutrina do Supremo Tribunal sobre o exercício da faculdade de resolução do contrato de trabalho por vontade do trabalhador indica que, salvo exceções, o que o trabalhador deve fazer é solicitar a rescisão do contrato de trabalho perante o Tribunal de Trabalho, sem abandonar o seu posto de trabalho (...)”, [STS 23 abril 1996 (Ar. 3403) ou 22 e 24 de Maio de 2000 (Ar. 4623 e 4629)]. Continuar ao serviço num momento em que já se intentou uma ação judicial e se romperam as relações interpessoais também não parece ser, no nosso entender, a mais adequada das soluções. Cfr. a este respeito JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES – “Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador”, in *V Congresso de Direito do Trabalho, Memórias*, Coimbra, Almedina, p.154, nota 69 e ANA MARIA DE MIGUEL LORENZO – “La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador”, in *Civitas*, Madrid, 1993, p. 118 e ss.

Para mais desenvolvimentos sobre a rescisão com justa causa v. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 232 e ss.

⁹⁶ Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, p. 159. O autor expõe que além de a prova dos factos constitutivos pelo assediado ser mais difícil, o sujeito ativo está, por sua vez, numa posição que lhe permite esclarecer/justificar melhor os factos cometidos.

Relembramos que o CT prevê no seu art. 25.º, n.º 5 uma inversão no ónus de prova para o assédio discriminatório. Não vemos por isso razões que obstem ao facto desta modalidade se alargar a todas as modalidades de assédio.

Em Outubro de 2011, no Brasil, uma fábrica de álcool pagou uma indemnização por assédio moral, uma vez que impediu um empregado de realizar o trabalho para o qual tinha sido contratado. A decisão foi do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso. O trabalhador foi impedido de realizar o seu trabalho, ficando parado enquanto os seus colegas trabalhavam normalmente⁹⁷.

Em Portugal, em 2008, vieram a público acusações de assédio moral vertical, praticado pelo Diretor de Recursos Humanos da fábrica de embalagens Crown Cork & Seal, em Alcochete. Um grupo de trabalhadoras queixou-se que o seu superior procedia a revistas nos balneários femininos⁹⁸. Ainda no nosso país, em Novembro de 2011, o Tribunal da Relação de Coimbra condenou os proprietários de uma loja de Aveiro ao pagamento de uma multa de 6500 euros, por ter obrigado uma trabalhadora a cumprir o horário laboral sentada, virada para a parede e sem nada para fazer. Para o tribunal, “resulta à evidência” que a gerência criou “todo um ambiente hostil” no local de trabalho, quando colocou a funcionária em Aveiro, “com a intenção, declarada, de não lhe atribuir quaisquer funções”⁹⁹. Recentemente, em 25 de Janeiro de 2011, o Tribunal da Relação de Lisboa condenou a Caixa Geral de Depósitos a pagar uma indemnização no valor de 25 000 euros a um antigo trabalhador do Banco Nacional Ultramarino. O referido trabalhador em 2001 passou a integrar os quadros da Caixa Geral de Depósitos, na sequência da fusão entre as duas entidades bancárias e, desde então, a sua posição profissional e direitos adjacentes foram recalçados pelos seus superiores hierárquicos através de condutas humilhantes, vexatórias e impróprias para a categoria profissional do trabalhador. O resultado foi uma violação explícita das integridades física e moral, com reflexos na prestação laboral e na saúde do trabalhador, levando-o a recorrer a acompanhamento psiquiátrico e à situação de baixa. A Relação inova ao ter uma visão abrangente e não taxativa dos arts. 23, n.º 1 e 24, n.º 2 do C.T de 2003, atuais arts 25, n.º 1 e 29, n.º 1 respetivamente, aplicáveis ao caso

⁹⁷ Processo 0064100-19.2009.5.23.0022.

⁹⁸ Notícia disponível em http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content_id=1001203, consultada em 05-02-2012.

⁹⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 23/11/2011, relatora Manuela Fialho, disponível em www.dgsi.pt

em apreço, e vem deste modo discordar com a decisão da 1.^a instância que havia absolvido a Caixa Geral de Depósitos¹⁰⁰.

4.1.2 O assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal verifica-se quando os executores são os colegas de trabalho. O trabalhador é assim vítima de uma atuação violenta, provocada e dirigida contra si pelos seus próprios colegas. Esta modalidade de assédio pode provir de um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico da vítima ou de um colega que tenha uma posição superior ao assediado, anda que não oficial¹⁰¹.

Os motivos que podem levar a este tipo de assédio são, tal como na modalidade anterior, os mais diversos. Em causa pode estar um simples estado de mau-humor individual ou de grupo contra o assediado, ou o facto de este não ter sido acolhido no ambiente laboral onde está inserido¹⁰². Outra razão pode verificar-se simplesmente com um concurso de dois trabalhadores a um posto de trabalho ou a uma promoção, como refere Marie France Hirigoyen¹⁰³. Ou então, como avança Manuel Luna, este ataque pode provir de razões meramente pessoais, ou ainda porque um elemento do grupo de trabalho não aceita as regras de funcionamento, tácita ou explicitamente, aceites pelos restantes colegas. O mesmo autor aponta ainda uma outra circunstância que pode originar este comportamento: a existência de pessoas física ou mentalmente frágeis/diferentes que vão ser exploradas pelas demais, simplesmente para passar o tempo ou aliviar o tédio¹⁰⁴.

Em Janeiro de 2011 um trabalhador brasileiro de Minas Gerais foi indemnizado por ter sido vítima de assédio moral horizontal. A decisão é da 5.^a Vara do Trabalho de Betim onde a juíza substituta Maila Vanessa de Oliveira Costa condenou a empresa do trabalhador

¹⁰⁰ O acórdão em causa é da relatora Maria João Romba e encontra-se disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰¹ V. MANUEL LUNA/ CARMEN YELA/ ALICIA ANTÓN – *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)*, cit., p. 27.

¹⁰² MESSIAS CARVALHO – *op. cit.*, p. 44.

¹⁰³ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 100.

¹⁰⁴ MANUEL LUNA/ CARMEN YELA/ ALICIA ANTÓN – *op. cit.*, p. 27: “O ataque pode ocorrer devido a problemas puramente pessoais ou porque algum dos membros do grupo simplesmente não aceita o padrão de funcionamento, tácita ou expressamente aceites pelos restantes. Outra circunstância que dá origem a este comportamento é a existência de pessoas física ou psiquicamente frágeis ou diferentes, diferenças essas que são exploradas pelos demais simplesmente para passar o tempo ou aliviar o tédio”.

por esta não ter tomado medidas que repreendessem as atitudes dos colegas do trabalhador assediado. Em causa estava o facto da ex-mulher do funcionário, também ela funcionária da companhia, o ter traído com o seu supervisor. O motivo da separação do casal espalhou-se pelos colegas de trabalho, que passaram a utilizar termos injuriosos como “chifrudo” para se referir ao referido trabalhador¹⁰⁵.

4.1.3 O assédio moral misto/combinado

Esta modalidade de assédio reveste simultaneamente as duas modalidades anteriores. Assim sendo, a vítima é atacada ao mesmo tempo pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico. Vejamos um exemplo dado pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen: “Depois de uma carreira na área de secretariado e de um certo número de dificuldades na sua vida, Brigitte, de 38 anos, obtém um diploma de educadora. Na sua primeira colocação, num centro de lazer para adolescentes, é de imediato posta de parte pelos seus colegas, que têm todos entre 20 e 25 anos, e pela sua superior hierárquica, um pouco mais nova que ela.(...)”¹⁰⁶. Esta situação assume-se de todas a mais gravosa para a vítima que se vê cercada por todos os lados.

O assédio moral misto começa muitas vezes por uma história de assédio horizontal que rapidamente se assume, concomitantemente com o passar do tempo, como assédio vertical descendente. O empregador ou é parte ativa desde logo ou acaba por tornar-se parte pelas suas atitudes omissivas¹⁰⁷. Quanto aos colegas ou por assistirem à participação do seu superior ou por atestarem que nada faz para interromper o vexame, não ousam dismantelar-se do grupo e por conseguinte não assumem uma posição contrária aos demais membros.

¹⁰⁵ Por motivos de sigilo esta notícia, disponível no *site* do Tribunal Regional de Trabalho de Minas Gerais, não menciona o número de processo, mas pode ler-se em http://as1.trt3.jus.br/pls/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=5322&p_cod_area_noticia=ACS, consultada em 23-04-2012.

¹⁰⁶ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 33.

¹⁰⁷ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – última *op. cit.*, p. 100.

4.1.4 O assédio moral vertical ascendente

Quando a violência provier de um ou mais subordinados para com o seu superior hierárquico estamos perante a modalidade de assédio mais rara, mas nem por isso a menos destruidora. Trata-se do assédio vertical ascendente¹⁰⁸.

Em causa poderá estar um superior hierárquico inseguro ou pouco experiente que não consegue controlar os seus subordinados, ou ainda, *verbi gratia*, falsas alegações de assédio sexual¹⁰⁹. Um outro motivo que pode despoletar esta modalidade de assédio prende-se com a fusão de sociedades ou de compra de um grupo por outro¹¹⁰, ou ainda uma promoção de um trabalhador, sem que se proceda à consulta dos restantes trabalhadores, que fica incumbido de organizar e dirigir os seus antigos companheiros de trabalho¹¹¹.

É de salientar um acórdão muito recente da jurisprudência brasileira que vai de encontro ao que acima foi dito. O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul condenou a empresa Martiplast Indústria e Comércio de Plásticos a pagar uma indemnização a uma assistente de produção que alegou ter sido constantemente humilhada por uma subordinada¹¹². A vítima teria sido promovida a assistente de produção em agosto de 2009, altura em que passou a ser chamada de "chefinha" e "loira burra" pela funcionária na presença de outros empregados. A ex-chefe relatou ainda que, ao dar instruções aos trabalhadores que entravam na companhia, eles eram estimulados pela empregada a dizer que ela ensinava mal. A assistente de produção afirmou que comunicou aos seus superiores

¹⁰⁸ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – última *op. cit.*, pp. 101-102. Um inquérito realizado pela autora demonstrou que em 193 respostas, apenas 6 reportavam pessoas assediadas por um subordinado.

¹⁰⁹ Ver última autora e obra citada. A psicóloga exemplifica uma situação de uma falsa alegação de assédio moral: “Sou um patrão que está a ser assediado moralmente e administrativamente por uma das suas empregadas! O meu pesadelo começou quando ela foi surpreendida em flagrante delito de violação de sigilo médico, ao consultar o meu ficheiro com vista a contactar os meus doentes no seu domicílio, para a venda de produtos ditos miraculosos, capazes de curar todas as doenças. Fui obrigado a despedi-la com justa causa, comprovada pelas queixas de trinta doentes. Para se defender ela acusou-me de a ter assediado sexualmente! O processo está em recurso desde há sete anos, visto que o seu advogado nunca o dá por concluído e adia permanentemente as audiências. Sem contar com os falsos testemunhos dos seus colegas vendedores, pertencentes à mesma seita, (...) Apesar do meu processo hiper-sólido e das minhas numerosas testemunhas, fui por duas vezes condenado pelo conselho de conciliação laboral (...)” O objetivo nestes casos é o de destruir e desqualificar completamente a reputação e posição de uma pessoa. A mediatização do fenómeno reforça o efeito destruidor desta situação.

¹¹⁰ Ver última autora e obra citada.

¹¹¹ BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – *op. cit.*, p. 49. MANUEL LUNA/ CARMEN YELA/ ALICIA ANTÓN – *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)*, cit., p.26.

¹¹² Acórdão de 21/09/2011, do processo 0000571-38.2010.5.04.0404 (RO).

os factos, mas que nada foi feito, o que levou a que ficasse psicologicamente afetada e viesse a assinar um pedido de demissão. O TRT do Rio Grande do Sul inovou ao aplicar aquilo que a doutrina já discutia, ou seja, a possibilidade rara mas não inexistente de assédio moral de subordinados a chefes. A desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles, destacou que a hierarquia não é condição indispensável para caracterizar o assédio moral pois também é possível que a agressão parta de um subordinado. A jurisprudência brasileira começa como demonstrado a afirmar-se positivamente em questões variadas de assédio.

Na França em 2011 a *Cour de Cassation*¹¹³ também considerou que o facto de o acusado ser subordinado da vítima é indiferente para a caracterização do assédio.

4.2 Os diferentes tipos de assédio sexual

No que respeita ao assédio sexual são apenas duas as espécies de assédio sexual apontadas pela doutrina maioritária: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação¹¹⁴. O sujeito passivo é o assediado e o sujeito ativo o assediador, sendo que numa ou outra posição podem estar quer homens, quer mulheres¹¹⁵.

4.2.1 Assédio sexual por chantagem

Também denominado assédio sexual *quid pro quo*¹¹⁶, o assédio sexual por chantagem foi definido por Robert Husbands¹¹⁷ como uma exigência praticada por um

¹¹³ *Cour de Cassation, chambre criminelle*, 6 de Dezembro de 2011, n.º 10-82.266.

¹¹⁴ Há todavia quem defenda uma outra forma de organização para o assédio sexual. V. ERIKA PAULA CAMPOS – “Assédio sexual na relação de trabalho”, in *SINAL-SP INFORMA*, n.º 84, 2011, pp. 5 a 9. A autora expõe que o assédio sexual pode ser definido de quatro formas: quanto ao sexo, quanto à hierarquia, quanto à forma e quanto ao modo. No assédio sexual quanto ao sexo temos que o assédio pode ser realizado por pessoas do mesmo sexo ou pessoas do sexo oposto. No assédio sexual quanto à hierarquia, à semelhança dos tipos de assédio moral que enunciamos, temos assédio sexual vertical descendente, vertical ascendente, assédio sexual horizontal e assédio sexual misto. No assédio sexual quanto à forma temos a forma verbal, física e psicológica. Por último quanto ao modo temos o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem.

A Diretiva 2002/73/CE também define o assédio sexual de outra forma, dando, como veremos no capítulo II, aquando da análise do ar. 29.º, n.º 3, mais ênfase ao objetivo (intenção) ou efeito (resultado) do assédio sexual.

¹¹⁵ Para maiores desenvolvimentos sobre as modalidades subjetivas de assédio sexual no trabalho v. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, *op. cit.*, pp. 179-180.

¹¹⁶ Expressão latina que significa “tomar uma coisa por outra”.

superior que é geralmente, mas nem sempre, de sexo masculino, a um subordinado seu, geralmente, porém nem sempre, de sexo feminino, para que se preste a uma atividade sexual se quiser alcançar ou conservar certas vantagens profissionais. Estamos perante um abuso de autoridade por parte do superior hierárquico (assediador). A vítima sente-se ameaçada de perder o emprego ou então é aliciada a ceder às investidas para posteriormente conseguir um aumento salarial, uma promoção, mudança ou permanência no posto de trabalho. Para que se considere assédio sexual por chantagem a vítima assediada tem de ser um trabalhador e o assediador um superior hierárquico¹¹⁸.

Esta forma de assédio é uma consequência direta do abuso de poder por parte de um agente e por essa razão as relações sociais que ostentam uma maior diferença de poder são as mais propícias a este tipo de assédio, *verbi gratia*, as relações laborais. Contudo, também pode dar-se em diversas áreas: na área educacional, nomeadamente entre professores e alunos, na área desportiva, por exemplo, entre dirigentes de equipa/treinadores e atletas, na área hospitalar entre médicos, auxiliares e pacientes, entre outras.

Um dado a reter é que nem sempre o superior hierárquico pretende os favores sexuais ou condutas afins para si, pois pode acontecer que o faça para clientes da empresa ou terceiros relacionados com o seu mundo empresarial, como por exemplo, credores ou fornecedores¹¹⁹.

A legislação francesa tinha no passado uma definição de assédio sexual que ia precisamente de encontro à de assédio sexual por chantagem, alvo por isso de muitas críticas uma vez que se restringia apenas ao abuso de autoridade por parte de um superior e à chantagem, deixando de fora todas as outras formas de assédio¹²⁰. O antigo artigo 122-46 do Código do Trabalho francês, sofreu deste modo uma alteração que está em vigor desde

¹¹⁷ Cfr. ROBERT HUSBANDS – "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual " in *Revista Internacional del Trabajo*, v. 112, nº 1, 1993, p. 115: "Na definição tradicional e estrita de assédio sexual, este trata-se de uma exigência feita por um superior, geralmente mas nem sempre, de sexo masculino, a um subordinado seu, geralmente mas nem sempre, de sexo feminino, para que se preste a uma atividade sexual, se quiser alcançar ou manter certos benefícios laborais, tais como, um aumento salarial, uma promoção, uma transferência ou permanência no posto de trabalho."

¹¹⁸ Podem aqui incluir-se também os colegas trabalhadores subordinados ou mesmo clientes com poderes decisórios fáticos sobre a relação laboral. V. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – O assédio sexual..., *op. cit.*, pp. 179-180.

¹¹⁹ RODOLFO PAMPLONA FILHO – "Assédio sexual: questões conceituais", in *Equipo Federal del Trabajo*, Año II, Revista n.º 15, p. 69.

¹²⁰ ALICE MONTEIRO BARROS – "O assédio sexual...", *op. cit.*, p.32.

Maio de 2008. Assim, o atual artigo L1153 do Código de Trabalho francês apresenta uma nova redação, mais ampla que a anterior, chegando mesmo a dizer no artigo L1153, n.º 5 que o empregador deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir atos de assédio sexual. O legislador francês dá desta forma a entender que o assédio sexual pode ter outras vertentes¹²¹.

4.2.2 Assédio sexual por intimidação

Esta espécie de assédio é de ambas a mais genérica, sendo também designada pela doutrina de assédio sexual ambiental ou de ambiente hostil¹²². O assédio sexual por intimidação caracteriza-se por incitações ou solicitações sexuais inoportunas, ou outras manifestações da mesma índole, verbais, físicas ou visuais, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho¹²³. A hierarquia/poder não é no assédio sexual por intimidação relevante, pois o assediador pode ser quer do mesmo nível hierárquico da vítima, quer de um nível hierárquico inferior¹²⁴.

A expressão “assédio sexual ambiental” nasce da deturpação do direito a um ambiente de trabalho sadio. No Brasil são ainda conhecidas e utilizadas expressões como

¹²¹ Uma outra vertente é a que vamos apresentar de seguida: assédio sexual por intimidação.

¹²² Queremos aqui englobar todas as situações que não impliquem chantagem, apesar de haver quem encare na expressão ambiental apenas como o assédio praticado entre colegas. Cfr. RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões...”, *op. cit.*, p.70.

¹²³ Neste sentido v. ROBERT HUSBANDS – “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, *op. cit.*, p. 115: “(..) a definição mais geral de assédio sexual trata de incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações verbais, não verbais, ou físicas de índole sexual, com a finalidade ou efeito de restringir, sem razão, a atuação laboral de uma pessoa ou de criar um ambiente de trabalho ofensivo, hostil, de intimidação ou de abuso. Neste caso fala-se de «assédio sexual por intimidação» (...); Esta definição inspirou outros autores que adotaram designações muito semelhantes a esta, ou mesmo iguais. V., por exemplo: RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões...”, *op. cit.*, p. 70; ALICE MONTEIRO BARROS – “O assédio sexual...”, *op. cit.*, p. 31; HELENA REBELO – “Assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>, consultado em 18-01-2012, p. 11.

¹²⁴ DÉBORA DE SOUZA BENDER / JOSÉ LUIS WAGNER/ VALMIR FLORIANO VIEIRA DOS SANTOS/ JULIANO LOCATELLI SANTOS, “Cartilha sobre o assédio sexual”, [em linha], disponível em http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf, consultado em 18-01-2012, p. 4; RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões conceituais”, in *Equipo Federal del Trabajo*, Año II, Revista n.º 15, p. 70.

“clima de trabalho” ou “clima de trabalho envenenado” para caracterizar o mesmo fenómeno. A razão da denominação destas últimas expressões parece óbvia, na medida em que estão em causa um sem número variado de atuações que atentam contra o ambiente de trabalho como, por exemplo, comentários de carácter sexual sobre a aparência física da vítima, expressões de duplo sentido embaraçosas ou mesmo humilhantes, perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador, solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos, entre outras¹²⁵.

5. Distinção do assédio moral perante outros fenómenos

Tal como Marie-France Hirigoyen¹²⁶ escreve “nem todos aqueles que dizem estar a ser assediados o são forçosamente”, isto porque as relações laborais são propícias à emergência de uma série de situações conflituosas que terão de ter necessariamente um tratamento jurídico apropriado. É de nosso interesse diferenciar o assédio moral de figuras próximas. Em causa estão outros fenómenos que por terem relevância psicossocial podem gerar confusão entre eles¹²⁷. Todavia, existem características específicas que distanciam o assédio moral de outras realidades, nomeadamente quanto à sua origem, ao bem jurídico afetado e aos meios de reação¹²⁸. Como refere Rita Garcia Pereira¹²⁹ “as práticas violentas no trabalho que não preencham os elementos do tipo serão, em princípio, ilícitas mas a sanção terá de ser encontrada à margem da resposta dada pela figura do assédio moral”.

¹²⁵ Há uma série situações que cabem neste tipo de assédio, para isso v. RODOLFO PAMPLONA FILHO – “Assédio sexual: questões...”, *op. cit.*, p. 70.

¹²⁶ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 16.

¹²⁷ MANUEL LUNA/ CARMEN YELA/ ALICIA ANTÓN – *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)*, Unión Sindical de Madrid, Madrid, Ed. Gps, Janeiro 2003, 1.ª edição, p. 30. Os autores adiantam que na prática estão por vezes situações muito difíceis de distinguir.

¹²⁸ RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 149.

¹²⁹ Ver última autora e obra citada.

5.1- O *stress*¹³⁰

O *stress*¹³¹ apresenta-se como um desafio, com menor ou maior intensidade, para a segurança e saúde de todo o ser humano¹³². Considerado um mal do século no mundo do trabalho, o *stress* pode ser definido como “qualquer situação de tensão aguda ou crónica que produz uma mudança no comportamento físico e no estado emocional do indivíduo e uma resposta de adaptação psicofisiológica que pode ser negativa ou positiva no organismo. Tanto o agente estressor como os seus efeitos sobre o indivíduo podem ser descritos como situações desagradáveis que provocam dor, sofrimento e desprazer”¹³³. A agitação da vida moderna, uma cultura em que o fator temporal pesa desmedidamente no mundo do trabalho, a exigência de um mercado de trabalho onde “tudo é para ontem”, a competitividade, o excesso e as más condições de trabalho são alguns dos fatores potenciadores do *stress*. Se por um lado o *stress* pode ser um malefício, por outro lado pode mostrar-se um propulsor fundamental à realização de novas tarefas, funcionando como estímulo¹³⁴. O mesmo não pode ser dito em relação ao assédio moral, que não apresenta em nenhuma das suas vertentes uma fase positiva.

¹³⁰ O termo *stress* é utilizado a primeira vez por HANS SELYE para designar uma síndrome produzida por vários agentes nocivos: “A Syndrome produced by diverse nocuous agentes”, *Nature*, n.º 138, 1936, p.32. O autor iria revelar posteriormente, em 1956, numa obra da sua autoria, as dificuldades em torno da utilização da palavra *stress*: HANS SELYE - *Stress, a tensão da vida*, São Paulo, Ibrasa, 1959, pp. 35-36. Para o criador do conceito “o *stress* é constituído em simultâneo, pelo agente *stressante* e pela reação do organismo submetido à ação desse agente *stressante*” – Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 17.

¹³¹ Quando utilizamos o vocábulo *stress* referimo-nos sempre ao *stress* laboral e não ao *stress* em geral inerente à atividade humana. Há que distinguir conceitos e como tal a nossa opinião vai de encontro à de António Garcia Pereira, pois em causa estão realidades distintas. Para mais esclarecimento sobre a distinção v. ANTÓNIO GARCIA PEREIRA – “O novo assassino no trabalho: o *stress* laboral ou o assédio moral?”, 9.º Congresso Internacional de Segurança e Saúde no Trabalho, Porto, 28 de Jan. de 2010, p.36, disponível em http://www.cis2012.org/cis2010/pt/Apresentacoes/Livro_Comunicacoes_CIS2010.pdf, consultado em 08-05-2012.

¹³² A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho afirma no seu *site* que “o *stress* relacionado com o trabalho é um dos maiores desafios para a saúde e a segurança na Europa. Quase um em cada quatro trabalhadores é afetado pelo *stress*, havendo estudos que o apontam como responsável por entre 50% a 60% dos dias de trabalho perdidos”, acrescentando que “é o segundo problema de saúde relacionado com o trabalho mais notificado, afectando 22% dos trabalhadores da UE 27 (em 2005)”. Pode ler-se o comunicado em <http://osha.europa.eu/pt/topics/stress>, consultado a 08-05-2012.

¹³³ Cfr. OMAR FRANKLIN MOLINA – *Estresse no cotidiano*, São Paulo, Pancast, 1996, p.18.

¹³⁴ O *stress* em boa verdade não é apenas mau, pois é essencial para que o organismo tenha as defesas em alerta, por exemplo. Há ainda aquelas situações em que um nível controlado de *stress* aumenta a nossa atenção e desempenho. Vários são por isso os autores que defendem que nem todo o *stress* é prejudicial: HANS SELYE – *Stress without distress*, Philadelphia, J.B. Lippincott Company, 1974, defende que

De facto, quer o assédio quer o *stress* podem gerar uma série de sintomas comuns¹³⁵, todavia “o assédio moral é muito mais que stresse”¹³⁶. Enquanto o *stress* pode ser combatido através do descanso ou mesmo do exercício físico, que possuem em casos de stresse efeitos reparadores, o mesmo não se verifica numa situação de assédio. O *stress* só se apresenta danoso quando a pessoa fica sujeita a um estado de pressão excessiva e por conseguinte perde o controlo da situação, na medida em que está em causa um desempenho exigido que vai para além das suas capacidades naturais¹³⁷. Assim, ambas as figuras distanciam-se desde já neste aspeto, pois “o stresse só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor pela própria natureza”¹³⁸. O assédio pode ser causa de *stress*, já o contrário não se verifica.

Há ainda outra diferença importante: no assédio a intenção é de magoar, isto é o elemento volitivo do assediador, acaba por tornar-se visível à vítima, mais cedo ou mais tarde. Há no assédio uma tomada de consciência da maldade que se está a ser alvo, o que acarreta consequências psíquicas muito mais difíceis de curar¹³⁹. A vergonha e a humilhação de que se é alvo levam as vítimas muitas vezes ao isolamento, e a forma de combate do assédio é muito mais difícil e agressiva. Por tudo isto podemos dizer que a diferença residual das figuras reside na intenção malévola característica do assédio moral¹⁴⁰. O assediador tem como objetivo “eliminar” um ou mais trabalhadores, da forma mais humilhante que encontra. No entanto, nos casos de stresse o objetivo é aumentar a eficácia

o *stress* pode tornar as nossas vidas melhores, afirmando que o *stress* é o tempero da vida. O autor faz ainda uma separação dos termos *distress* (aqui o indivíduo não consegue lidar com a situação por não tem meios para tal) e *eustress* (o indivíduo possui neste caso meios que lhe permitem ultrapassar a situação). Também, em 1980, o mesmo autor, volta a afirmar no *JOE*, numa edição de Maio/Junho, disponível em <http://www.joe.org/joe/1980may/80-3-a1.pdf>, que o stresse é um paradoxo pois tanto pode um estimulante, como causa de doença, sofrimento e mesmo morte. Descreve o *stress* uma vez mais como uma “reação não-específica do corpo a qualquer tipo de exigência”; BARRY LENSON defende também que existe bom e mau *stress*, *Good stress, bad stress: a indispensable guide to identifying and managing your stress*, New York, Marlowe & Company, 2002; no mesmo sentido PATRICK LÉGERON – *Le stress au travail: de la performance à la souffrance*”, *Droit Social*, n.º 12, Dez. 2004, pp. 1086-1090.

¹³⁵ Os calafrios, suores, tensão, palpitações, náuseas, entre outros sintomas, podem estar presentes em vítimas de stresse ou de assédio moral.

¹³⁶ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 16.

¹³⁷ A forma como a pessoa encara o stresse traça muitas vezes a diferença entre o bom e o mau stresse.

¹³⁸ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, última *op. cit.*, p. 17. Não há assédio bom e assédio mau, como no caso do stresse. Toda a conduta assediante é *de per se* negativa.

¹³⁹ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, última *op. cit.*, pp. 17-19.

¹⁴⁰ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, última *op. cit.*, p. 20.

ou a rapidez no desempenho de uma dada tarefa, por parte de um ou de vários trabalhadores. Podemos dizer que no stresse muitas vezes há uma má gestão ou organização dos recursos humanos, o que não se verifica *grosso modo* no assédio moral¹⁴¹.

5.2 – Síndrome de *Burnout*¹⁴²

A síndrome de *burnout* caracteriza-se por um estado de fadiga física e psicológica como resposta a níveis de stresse elevados, mas não pode nem deve ser confundida com stresse, pois é muito mais complexa e singular, daí ser caracterizada por síndrome¹⁴³. É a síndrome da desistência, ligada a grande escala a profissionais da saúde e do ensino¹⁴⁴ onde as expectativas pessoais e profissionais se coadunam com altos ideais e empenho, principalmente no início de carreira. Uma vez não alcançado um *feedback* positivo, a desilusão toma lugar e instaura-se no indivíduo a exaustão emocional ou ainda a desumanização e diminuição da relação pessoal no trabalho, podendo em casos extremos levar ao suicídio¹⁴⁵.

Focando a atenção na possível relação ente o assédio moral e a síndrome de *burnout* há que ter em conta que estes “são distintos entre si, porém não deixam de complementar-

¹⁴¹ Apesar da exposição das diferenças entre stresse e assédio moral casos há em que o assédio moral é visto como uma forma de stresse laboral. V. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p.150, nota 288.

¹⁴² O termo originalmente lançado foi *burn-out* em 1974 por Freudenberger. Cfr: HUHO JAMES FREUDENBERGER – “Staff Burn-out”, *Journal of Social Issues*, vol. 30 (1), 1974, pp. 159-165. Esta síndrome é também conhecida por síndrome de esgotamento profissional ou síndrome de Tomás. Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, cit., p. 152 (nota 291).

¹⁴³ VALDIR GOMES DA SILVA – *Saber e Combater, Assédio moral e Síndrome de Burnout*, Ribeirão Pires, SINEDUC, 2008, p. 25.

¹⁴⁴ Há já estudos concretos nestas áreas sobre os impactos do *burnout*, é o caso, por exemplo, de: MÓNICA OLIVEIRA – *Burnout e emoções: estudo exploratório em médicos de um hospital do Porto*, Porto, 2008, disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/25366/2/68909.pdf>, consultado a 09-05-2012; MÓNICA OLIVEIRA E CRISTINA QUEIRÓS – “*Burnout e estado emocional em médicos*”, *IV congresso saúde e qualidade de vida: livro de resumos*, Porto, 2009, p.75, disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/20942/2/61667.pdf>, consultado a 09-05-2012. As autoras consideram o *burnout* um estado final do stresse profissional crónico; CARINA GOUVEIA – *Ansiedade e depressão nos professores*, Universidade de Lisboa: faculdade de psicologia, 2010, disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/2742/3/ulfp037556_tm_tese.pdf; LUIS OCTÁVIO DE SÁ – *O assédio moral e o burnout na saúde mental dos enfermeiros*, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Porto, p. 97, disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/7223>, consultado em 09-05-2012.

¹⁴⁵ VALDIR GOMES DA SILVA – *op. cit.*, p. 27; LUIS OCTÁVIO DE SÁ – *O assédio moral e o burnout na saúde mental dos enfermeiros*, cit., p. 97.

se, alimentando-se reciprocamente. Podem manifestar-se associados ou independentes um do outro, resultando numa relação de causa e efeito, do mesmo contexto ambientes de trabalho opressivos e/ou degradantes. O que define o assédio é a intencionalidade e repetição de hostilidades por certo período; e o *burnout* é o ápice de um longo e, muitas vezes, não percebido processo de stress ocupacional¹⁴⁶. O assédio não é assim o mesmo que a síndrome de *burnout* ainda em que haja momentos de ligação entre ambos.

Um outra distinção entre as figuras em análise reside no facto de o assédio moral ser um processo perverso de uma jornada de humilhações e constrangimentos provados de forma mais ou menos intencional por alguém, enquanto a síndrome de *burnout* é o apagão de energia. Não há neste último uma intenção malévola de alguém como no assédio. No *burnout* o trabalhador ao tomar noção do desfasamento entre o que se alcançou e o que se queria alcançar, entra em colapso, daí que não raras vezes o *burnout* seja associado à depressão, sendo todavia, também estes, conceitos distintos¹⁴⁷.

5.3 – *Stalking*

O *stalking* caracteriza-se por um ato de perseguição constante e não desejado onde a esfera privada da vítima é invadida pelas mais diversas formas¹⁴⁸. Aplicado ao mundo do trabalho o *stalking* pode traduzir-se numa “vigilância sistemática e permanente dos trabalhadores com o objetivo de eliminar todos os tempos mortos ou as perdas de produtividade”¹⁴⁹, porém não é assédio moral. É certo que as consequências de tais prática podem coincidir com as do assédio moral, porém o objetivo no *stalking* laboral é o aumento de produtividade levado ao extremo, enquanto no assédio moral os objetivos passam por ridicularizar, envergonhar, humilhar e posteriormente despedir a vítima. Em comum têm assim o facto de ambos nascerem no contexto laboral, todavia o assédio moral no local de

¹⁴⁶ VALDIR GOMES DA SILVA – *op. cit.*, p. 7.

¹⁴⁷ Muito resumidamente o *burnout* é uma consequência laboral, enquanto a depressão é de livre contexto, mais global. V. MÓNICA OLIVEIRA – *Burnout e emoções: estudo exploratório em médicos de um hospital do Porto*, Porto, 2008, p. 21, disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/25366/2/68909.pdf>, consultado a 09-05-2012.

¹⁴⁸ Regra geral o *stalking* coincide várias vezes com o fim de relacionamentos e a não-aceitação da situação por uma das partes. As formas de contato que o *stalker* pode levar a cabo são variadas, tais como, os e-mails, mensagens, telefonemas para casa e para a residência, contatos com familiares e/ou amigos da vítima, vigilância cerrada, entre outras.

¹⁴⁹ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 154.

trabalho restringe-se ao ambiente laboral, já o *stalking* extravasa a esfera laboral podendo o controlo ser exercido mesmo após o horário de trabalho¹⁵⁰.

5.4 – O conflito laboral

O conflito laboral distingue-se do assédio moral, embora ambos façam parte do mundo do trabalho e coabitem no seio de muitas empresas. Chegam mesmo a confundir-se quanto ao resultado final expresso através do sujeito passivo¹⁵¹.

Todavia, enquanto o conflito é declarado e aberto assumindo-se através de uma censura expressa, o assédio é oculto, negando-se muitas vezes o que se disse e manipulando-se a comunicação. Por outro lado, se o conflito é simétrico, ou seja, há uma “igualdade teórica de protagonistas”¹⁵², o assédio “pressupõe uma assimetria de poderes gerada pela prévia desarmação do adversário, a vítima, que não tem vontade ou forças para ripostar”¹⁵³. Deste modo, o assédio deixa a vítima num estado de submissão e destruição psíquica, pois visa lembrar quem tem o poder e quem deseja ter o poder. O conflito, por seu lado, deixa uma margem para a argumentação e expressão, havendo uma necessidade de reconhecimento das ideias de uma parte em detrimento das da outra parte. Outra diferença reside no conflito laboral controlado poder afigurar-se positivo, pois está na sua origem um choque de ideias com fins de mudança e /ou reestruturação, o que não se verifica no assédio cujos objetivos nunca estão ligados ao progresso pessoal e/ou empresarial.

¹⁵⁰ Recentemente uma empresa japonesa, *KDDI Corporation*, desenvolveu um aparelho que irá permitir vigiar à distância o mínimo de movimentação feita pelo utilizador do dispositivo. A referida empresa admite a possibilidade de vender o aparelho a empresas para que estas controlem os seus funcionários de forma a torna-los mais eficientes e a avaliar o seu desempenho. A notícia pode ler-se em <http://www1.ionline.pt/conteudo/51006-cuidado-o-seu-patrao-pode-estar-vigia-lo>, consultada a 10-05-2012.

¹⁵¹ RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 154. A autora apresenta alguns casos, na nota 230, em que ambas as figuras se imiscuem, chegando mesmo a existir relatórios médicos que diagnosticam assédio moral à vítima, quando o objetivo desse mesmo relatório deveria unicamente expor as consequências da conduta assediante ou do conflito.

¹⁵² MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 21.

¹⁵³ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio moral no trabalho”, in *V congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Coord. António Moreira, Coimbra, Almedina, 2003, p. 215.

É pressuposto essencial que no conflito existam regras e um poder de regulação, pois caso contrário, prolongado no tempo, o conflito laboral descamba em assédio¹⁵⁴. De um modo geral as empresas não veem com bons olhos o conflito, quer entre trabalhadores, quer na relação destes com a direção. Por isso, tendem por isso a evitá-los, a contorná-los e a ignorá-los. É por isso que, “nesse sentido, as empresas podem causar a impossibilidade de prioritária comunicação quando fazem *vista grossa* a antagonismos que crescem e dividem o seu pessoal em grupos adversários lutando pelo controlo. O conflito é escondido e, por isso, pode passar facilmente a constituir assédio moral”¹⁵⁵.

5.5 – Abuso das prerrogativas inerentes à hierarquia

Os maus tratos por parte dos dirigentes, bem como os excessos/abusos cometidos no exercício dos poderes diretivo e disciplinar consubstanciam irregularidades que não podem ser confundidas com o assédio moral.

Quando o trabalhador comete uma falta pode eventualmente sofrer uma sanção proporcional à sua falha. Mas, e se este for punido de forma desproporcional por parte do seu superior? Neste caso estaríamos perante uma situação de abuso do poder disciplinar. A sua concretização passa, esporadicamente, por intimidar o trabalhador ou mesmo menosprezá-lo diante de todos. O superior visa impor a sua autoridade e exercer controlo sobre todo o grupo de trabalho a ele subordinado. A maximização do lucro e o aumento do nível de produção a todo o custo tendem para estes comportamentos tiranos dos dirigentes, daí que Marie France Hirigoyen¹⁵⁶ se refira à brutalidade dos gestores como práticas ilícitas, mas que por serem praticadas à vista de todos não podem ser consideradas assédio moral. Porém, a linha que separa a ilicitude de uma conduta, adotada por um superior, do assédio moral é, não raras vezes, ténue e difícil de destringir.

Imagine-se ainda que apesar da falta cometida o superior não pune o trabalhador, mas passa a pressioná-lo psicologicamente dia após dia, envergonhando-o,

¹⁵⁴ HEINZ LEYMANN – *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, Ed. Du Seuil, 1996, pp. 74-76. Vamos de encontro à opinião do autor que diz que o conflito interpessoal poderá levar ao assédio moral, quando a querela não se resolve e prolonga no tempo.

¹⁵⁵ Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio moral no trabalho”, cit., pp. 215-216.

¹⁵⁶ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 24. De facto, adianta a autora, certos dirigentes sujeitam os seus trabalhadores a pressões terríveis, insultando-os e desrespeitando-os.

desestabilizando-o e atacando-lhe todas as suas vulnerabilidades. Este caso pode já consumir um caso de assédio moral, pois o trabalhador passa a ser alvo de um trato vexatório e humilhante, sistemático e reiterado.

Quanto aos abusos do poder diretivo, estes desde que ocasionais/fortuitos¹⁵⁷ e à vista de todos, apesar de nem sempre serem proporcionais, também não são considerados assédio moral¹⁵⁸.

Para além das características diferenciadoras supra referidas, os casos de abuso e de assédio moral diferem ainda no objetivo que os subjaz. Assim sendo, enquanto os procedimentos abusivos visam o aumento da produção e a maximização do lucro ainda que por meios inadequados, contrariamente o assédio moral afeta negativamente a produção e visa encobrir outras situações como, por exemplo, despedimentos pretendidos pela entidade empregadora.

Uma última distinção entre as situações tratadas prende-se nos direitos afetados em cada uma delas. Enquanto o exercício abusivo das prerrogativas inerentes à hierarquia implica normalmente a violação de “direitos laborais sobre o lugar, tempo, modo e contraprestação de trabalho”¹⁵⁹, o assédio moral afeta os direitos fundamentais como “a dignidade e a integridade moral, com possíveis implicações ao nível da integridade psíquica ou física”¹⁶⁰.

Os abusos de poder não podem deste modo ser considerados assédio moral. É certo que o assédio comporta atos abusivos, todavia o “abuso de poder é mais que o mero conflito interpessoal, mas é menos que o assédio moral”¹⁶¹.

Não temos muitos casos na jurisprudência portuguesa que retratem este problema, mas recentemente, em Maio de 2012, um acórdão do STJ refere-se expressamente à

¹⁵⁷ A repetição é uma das características tidas como essenciais no assédio moral. Como adianta MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 26, “são atitudes, palavras ou comportamentos que considerados em separado, podem parecer anódinos, mas cuja repetição e sistematização se tornam destruidores”. Os psicólogos defendem um prazo não inferior a três a seis meses, v. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio moral...”, *op. cit.*, p. 216.

¹⁵⁸ Vamos por isso de encontro às opiniões de RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 157, e de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 147.

¹⁵⁹ BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – *op. cit.*, p. 53.

¹⁶⁰ BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – última *op. cit.*, pp. 52-53.

¹⁶¹ BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – última *op. cit.*, p. 53, nota 104.

questão em análise¹⁶². Uma trabalhadora pede, no referido acórdão, uma indemnização por considerar que a entidade empregadora lhe aplicou injustamente três sanções disciplinares que considera ainda serem parte de um “esquema” de assédio moral do qual é também vítima. Na aplicação dos processos disciplinares foi posto em causa o poder disciplinar do empregador, em impor sanções, e ainda a eficácia do poder de direção e fiscalização. Foi provado que os processos disciplinares tinham fundamento pois foram violados os deveres de respeito e autoridade – quando a trabalhadora desobedece a uma ordem de um superior – o dever de urbanidade – quando a mesma trabalhadora profere palavras impróprias num local de trabalho, ouvidas pelo superior e uma colega – e o dever de pontualidade – quando por chegar sempre na tolerância de tempo, um dia ultrapassou os 15 minutos de tolerância e não lhe foi validado o atrasado.

Por tudo o acima exposto não podemos considerar que a trabalhadora foi vítima de assédio moral, na medida em que tais medidas têm uma justificação, ainda que a dado momento a autora tenha requerido baixa médica e o profissional de saúde tenha atribuído a condição de depressão e tristeza da paciente a um ambiente de trabalho, que qualificou como *mobbing*. Desde já não cabe, no nosso entender, ao profissional clínico apelidar a situação vivida pela paciente de *mobbing*, mas sim a constatação dos danos para a saúde que a paciente é ou não portadora. O tribunal entendeu que “comportamento hostil gizado pela figura invocada pela autora (assédio moral) dificilmente se desenha num plano desligado de subordinação em que se encontra o trabalhador”. As atitudes da trabalhadora demonstram uma certa ousadia em, por exemplo, desautorizar a chefia e em se recusar a pedir desculpas, não se querendo portanto “rebaixar” ou inferiorizar. Ora, uma vítima de assédio moral não se encontra, regra geral, psicologicamente capaz de confrontar o assediador. No caso em concreto as situações pelas quais a autora foi sancionada foram provocadas por ela própria, perante pessoas diferentes, que nada têm que ver com assédio moral. Concordamos por isso com todo o teor da sentença.

A jurisprudência brasileira retrata várias situações em que o abuso do poder de direção é confundido com o assédio moral¹⁶³.

¹⁶² Acórdão do STJ, datado de 16-05-2012, relator Fernandes da Silva, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶³ Veja-se, a título exemplificativo, o acórdão do Tribunal Regional da 24.^a Região, Mato Grosso do Sul, relator Francisco Lima Filho, com o processo n.º 0146200-20.2007.5.24.0007- RO.1, publicado no Diário

5.6 – As tensões laborais

As tensões laborais estão também afastadas do conceito de assédio moral ainda que possam ser causa deste último. O local de trabalho é, regra geral, um sítio de convívio e interação de ideias e personalidades diferentes, o que ocasiona por essa razão tensões laborais entre os membros de um grupo ou de uma organização. Críticas e avaliações dos superiores hierárquicos podem contribuir para uma situação de tensão e/ou conflito, mas não devem ser confundidas com assédio moral¹⁶⁴. Os atritos gerados entre as pessoas no local de trabalho podem positivamente ser resolvidos através do diálogo, caso contrário podem evoluir para uma situação de assédio moral.

5.7 – As más condições de trabalho

As más condições por trabalho ou sobrecarga de trabalho por si só não constituem assédio moral, sendo a intencionalidade aqui o aspeto mais importante a considerar¹⁶⁵. Todavia, as más condições de trabalho podem ocultar facilmente situações de assédio moral. Por vezes o trabalhador só se apercebe que está a ser diferenciado quando começa a comparar a sua situação com os demais colegas. Nem sempre o assediador coloca o trabalhador, repentinamente, isolado dos demais, em gabinetes diminutos ou num local sem condições mínimas de trabalho. As intenções malévolas são frequentemente ocultadas, de forma a parecer que é o trabalhador que incorre em falta e justifica aquele modo de tratamento.

Oficial n.º 740, de 25-03-2010, p. 20, que considera que no assédio moral é atingida a alma da vítima enquanto os abusos do poder diretivo pretendem tornar o trabalhador mais produtivo, através de meios ilícitos e condutas humilhantes; e o processo n.º RO 734 RO 0000734, proferido pelo desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo, a 24-02-2011, disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18947087/recurso-ordinario-trabalhista-ro-734-ro-0000734-trt-14>, que trata igualmente a questão do assédio e do poder diretivo.

¹⁶⁴ RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 158. A autora expõe mesmo uma decisão da *Cour d'Appel de Pau* que retrata uma situação relacionada com a destrinça em questão.

¹⁶⁵ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 29.

Os trabalhadores podem também ser colocados numa situação mais ou menos consciente que afeta os seus direitos e a sua prestação de trabalho, contudo para ser considerado assédio tem de haver uma intenção deliberada de afetar alguém em concreto. É certo que é obrigação do empregador proporcionar boas condições de trabalho ao trabalhador, e se tal não acontecer pode ser apresentada queixa às autoridades competentes¹⁶⁶. Porém, comprovar a intenção malévola por parte do empregador em afetar aquele trabalhador especificamente pode revelar-se uma tarefa deveras difícil.

5.8 – Imposições profissionais

As decisões legítimas, as críticas construtivas e as avaliações do trabalho, desde que explícitas e sem terem como finalidade represálias, não constituem assédio¹⁶⁷. Cabe ao superior hierárquico fazer-se expressar devidamente, consoante o grupo de trabalhadores que orienta. Críticas mal estruturadas podem facilmente passar por assédio aos olhos de um trabalhador alvo de uma ou mais chamadas de atenção, ainda que os intentos de assédio não estejam sequer na mira dos objetivos do superior.

5.9 – A discriminação

O direito à igualdade e à não discriminação não pode de modo algum confundir-se com o direito à integridade moral, pois apesar de ambos os direitos derivarem do princípio da dignidade humana protegem todavia realidades distintas. Partilhamos por isso da opinião de Mago Graciano Pacheco¹⁶⁸ quando defende que no assédio moral é violado o direito à integridade moral, enquanto no assédio discriminatório se viola o direito à igualdade e à

¹⁶⁶ A este respeito o Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos moveu uma queixa à autoridade para as condições de trabalho tendo em conta as condições de higiene e segurança dos Estúdios dos Melos em Bucelas, Loures. A notícia encontra-se disponível em <http://www.stespectaculos.com/>, consultada a 25-05-2012.

¹⁶⁷ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho...*, cit., p. 30.

¹⁶⁸ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 150.

não discriminação. Deste modo temos duas realidades autónomas, pois os bens jurídicos violados na base de cada uma são diferentes¹⁶⁹.

Se compararmos a redação do atual art. 29.º, n.º 1, com a diretiva 2000/78/CE, que prevê o assédio discriminatório, denotamos que o texto da nossa norma se inclina para o exposto na referida diretiva, ou seja, parece haver um enfoque para o assédio discriminatória através da introdução do advérbio de modo “nomeadamente” na nossa norma. O legislador parece querer dar a sensação de que o assédio discriminatório tem maior relevância no contexto social. Seria contudo mais positivo para quem interpreta, e mais claro, separar a modalidade de assédio discriminatório da de assédio moral.

Consoante o objetivo em mente do sujeito ativo, bem como a respetiva conduta, teremos vertentes diferentes de assédio.

Assim, no nosso entender, se o assédio moral compreender atos discriminatórios mas o objetivo ou efeito for a violação da integridade moral, estamos perante um caso de assédio moral discriminatório. Há momentos em que se pode assistir a um cruzar de realidades, isto é, utiliza-se uma conduta que tudo encaixa na discriminação mas que o objetivo se prende com a violação da integridade moral. Admitimos que no campo prático e real, seja mais simples enquadrar o procedimento do assediador numa modalidade simples: a de assédio moral ou de assédio discriminatório, consoante os factos sejam mais visíveis num ou noutro assédio¹⁷⁰.

Se, no entanto, o assédio moral não compreender qualquer ato discriminatório temos assédio moral, na sua modalidade simples.

Se o objetivo ou efeito do sujeito passivo passar pela afetação do direito à igualdade e à não discriminação, temos tão só assédio discriminatório.

Quando o objetivo ou efeito do assediador é o de um relacionamento sexual estamos perante assédio sexual, ainda que para tal sejam usados atos humilhantes, degradantes e hostis. O objetivo nestes casos é o de fragilizar primeiramente a vítima para que

¹⁶⁹ Discordamos do entendimento adotado por Isabel Ribeiro Parreira que defende que se o assédio moral tiver como motivação a discriminação, o bem jurídico é o mesmo: ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio moral...”, *op. cit.*, p. 233.

¹⁷⁰ Como iremos ver adiante no capítulo II, o nosso legislador focou a modalidade de assédio moral discriminatório no atual Código do Trabalho, art. 29.º, acabando por misturar os conceitos de assédio moral e de assédio discriminatório.

posteriormente esta sucumba às investidas sexuais. Utiliza-se uma conduta que parece encaixar no assédio moral mas que apenas é um meio para atingir o real objetivo: a relação sexual.

Por último, se o objetivo ou efeito é o de violar a integridade moral do trabalhador, mas para tal o assediador adote uma conduta de carácter sexual ou tendente ao estabelecimento de relações sexuais, igualmente vexante, humilhante e hostil entendemos estar perante um caso de assédio moral. Admitimos que na vida prática este último caso pode parecer antes um caso de assédio sexual por não ser fácil o vislumbre do objetivo do assediador.

CAPÍTULO II

O ASSÉDIO NO CÓDIGO DO TRABALHO

6. O assédio moral no Código do Trabalho

Em Portugal, o primeiro Código do Trabalho a contemplar a figura jurídica do assédio moral foi o CT de 2003, aprovado com a Lei 99/2003, de 27 de Agosto. O assédio moral passa a constar no art. 24.º do referido Código. Atualmente, a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro introduz algumas alterações ao CT e o assédio moral passa a ser regulado no art. 29.º do CT¹⁷¹. Esta matéria já tinha sido alvo de atenção em 2000 no Projeto de Lei n.º 252/VIII¹⁷² (não aprovado) e, ainda, em momento anterior pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista.

Todavia, este “vazio legislativo” não significava que quer a doutrina quer a jurisprudência fossem alheias à existência do assédio moral. O tratamento desta matéria era unicamente feito de outra forma, antes da consagração expressa. O Código Civil afigurava-se como um dos recursos, dado que nos seus artigos 70 a 81 já consagrava os direitos de personalidade, cujo desrespeito acarreta responsabilidade civil extracontratual por violação de direitos absolutos. A Constituição da República Portuguesa seria outro recurso, na medida em que previa a tutela de bens jurídicos essenciais passíveis de violação pelo assediador, como, p. ex., o direito à integridade pessoal (art.25.º), o princípio da igualdade (art.º 13), a segurança no emprego (art.º 53), etc. Estas disposições não inviabilizam a necessidade de serem conciliadas com as Subsecções II e III dedicadas aos “direitos de personalidade” e à “igualdade e não discriminação”, respetivamente.

Aquando da consagração do assédio moral em 2003, Luis Gonçalves da Silva expressou a sua opinião sobre a medida dizendo que “existe a partir de agora uma definição expressa de assédio moral e que pode vir a beneficiar os trabalhadores nesta situação. Pelo

¹⁷¹ As referências a artigos sem menção expressa do respetivo diploma dizem respeito ao Código do Trabalho.

¹⁷² Este Projeto foi apresentado por um grupo de deputados socialistas e intitulava-se “Protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”.

menos, podem sentir-se mais apoiados para denunciarem estes casos”¹⁷³. A verdade é que várias vozes aplaudiram esta consagração expressa no direito do trabalho, pois permitiria clarificar a sua aplicação nas relações laborais. Contudo, analisada mais profundamente, a contemplação do assédio moral no CT fica aquém das expectativas. Vejamos os prós e contras do art. 24.º, atual art. 29.º que poucas modificações sofreram na sua essência.

6.1 Assédio moral: o art. 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho

Desde logo, a epígrafe “Assédio” no art. 29.º parece denotar a consciência legislativa para a polémica em redor da designação de assédio moral e expressa ainda uma não tomada de posição em relação ao melhor termo para designar o fenómeno.

O assédio surge ainda no CT com a necessidade de recurso a uma cláusula geral e como tal está nas mãos da jurisprudência e da doutrina o seu preenchimento casuístico. Neste aspeto, dado que estamos perante uma natureza plurifacetada de comportamentos que podem constituir assédio moral, a opção do legislador parece ser correta.

Por outro lado, a recente inclusão da expressão “nomeadamente” no n.º 1 da atual norma não parece ser a opção mais feliz. Embora em certos casos o assédio engloba atos discriminatórios, a verdade é que em bom rigor os conceitos de assédio e discriminação são distintos¹⁷⁴. Como podemos ver acima, no ponto 5.9, por vezes utiliza-se uma conduta discriminatória para atingir um fim típico dos vis objetivos do assédio moral, e assim, por momentos, as vertentes discriminatória e moral misturam-se originando o assédio moral discriminatório. Estudos científicos, realizados no âmbito da psicologia laboral, comprovam porém que nem sempre que existe assédio moral este se encontra ligado à discriminação¹⁷⁵. Expressamos por isso já a opinião que seria útil para toda a comunidade uma separação das vertentes assediadoras.

A inserção do assédio moral na Subsecção II, ainda que atualmente em Divisão autónoma no Código constitui uma falta de autonomia e de clareza em torno da figura em

¹⁷³ *Jornal Expresso* – “Assédio moral no local de trabalho”, 8 de Março de 2003, p. 6.

¹⁷⁴ V. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 208.

¹⁷⁵ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, pp. 208-209.

análise. O art. 24.º de 2003 dava a entender pelo seu conteúdo no n.º 1 que o que estava em causa era o assédio discriminatório e que as outras variantes de assédio moral estavam excluídas. Todavia, a posição redutora do legislador parecia ir ao encontro da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que no seu art. 3, n.º 2 dá liberdade aos estados-membros para definirem internamente o conceito de assédio moral. Tomando em consideração o art. 18.º do C.T de 2003 que reconhecia o direito à integridade física e moral, atual art. 15.º, não parecia correto o art.º 24 ser interpretado restritivamente, isto é excluindo outras formas de assédio. Atualmente, o art. do assédio é o 29.º que no seu n.º 1 diz que “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factos de discriminação (...)”. O nosso legislador parece inclinado para a vertente discriminatória que o assédio pode ou não comportar. Porém, mais claramente o assédio discriminatório parece ser “apenas” mais uma das modalidades de assédio, sendo que o n.º 2 da mesma norma faz referência ao assédio sexual em separado.

No que se refere aos elementos objetivos o art. 29.º, tal como o seu antecessor nesta matéria, não faz qualquer referência à necessidade de se exigir a continuidade ou reiteração da conduta. Interpretado à letra, esta norma parece permitir que um único ato basta para se verificar o assédio. A questão que se coloca é, desde logo, a de saber se o legislador português caminha num sentido diferente dos legisladores de outros países. O que parece é que o legislador não quis colocar entraves ao que se qualifica como assédio, preferindo acentuar a “degradação do estatuto e das condições de trabalho do visado”¹⁷⁶. É isto que parece resultar da parte final do art. 29.º. No art. 24.º do C.T de 2003 o legislador incluía a expressão “todo o comportamento”, atualmente o C.T em vigor retira o vocábulo “todo”, parecendo dar-se enfoque que para assédio moral basta um comportamento de gravidade extrema¹⁷⁷.

Quanto aos elementos subjetivos, intencionalidade ou finalidade do assédio, o legislador teve em consideração a dificuldade de produção de prova para este fenómeno e, como tal, o art. 29.º refere “ (...) com o objetivo ou o efeito (...)”. O art.29.º exige assim uma finalidade por parte do assediador, mas permite que, em alternativa, a verificação do

¹⁷⁶ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 199.

¹⁷⁷ RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, pp. 199-200.

assédio se dê pelo resultado. O legislador teve em conta, e diga-se muito bem, ambas as hipóteses, tidas como alternativas e não como cumulativas¹⁷⁸. Quanto à intencionalidade do assediador, fazer prova dela é tão difícil por parte do assediado que poderia aqui aplicar-se a regra *in dubio pro operario* de forma a proteger a parte mais frágil da relação e para que o assediador tivesse noção que as suas táticas subtis e ardilosas têm de ser justificadas legalmente.

O art. 29.º prevê as consequências para a prática de assédio. Assim, quem violar o disposto no referido artigo incorre em contraordenação muito grave. Por sua vez, o art. 554.º no seu n.º 4 prevê os limites mínimos e máximos para as coimas de contraordenações muito graves, que variam consoante o volume de negócios da empresa e a existência de dolo ou mera culpa. E, adicionalmente, tendo em conta o n.º 3 do art. 29.º que manda aplicar o art. 28.º poderá haver direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais. O Código Penal pode ainda atuar indiretamente se algumas práticas do assediador se consubstanciarem também ilícitos penais como, p. ex., a injúria ou difamação, a ofensa à integridade física, ameaça, coação, etc.

Negativamente o CT português não abarca a existência de procedimentos cautelares específicos para estes casos que por vezes se revelam tão necessários em situações mais graves.

7. O assédio sexual no Código do Trabalho

A consagração expressa do assédio sexual no local de trabalho no nosso ordenamento jurídico faz-se, *mutatis mutandis*, em 2003, tal como aconteceu com o assédio moral. A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, aprova o Código do Trabalho de 2003 e com ele a positivação da figura do assédio, há muito conhecida na realidade prática do mundo do

¹⁷⁸ Este entendimento é partilhado por Mago GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, pp. 214-218. V. também GUILHERME MACHADO GRAY, LUIS GONÇALVES DA SILVA, PEDRO ROMANO MARTINEZ, JOANA VASCONCELOS, LUIS MIGUEL MONTEIRO E PEDRO MADEIRA DE BRITO – *Código do Trabalho anotado*, Almedina, 2004, 2.ª edição revista, reimpressão, p.113. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 200, sendo que esta A. é contra o preenchimento cumulativo dos elementos mas entendeu que a lei exigia o preenchimento cumulativo dos requisitos.

trabalho. Até então a questão do assédio sexual era leviana e vagamente tratada na legislação portuguesa, por não existir uma referência direta à figura em apreço.

Antes da aprovação do Código do Trabalho de 2003 recorria-se, no direito interno, ao DL n.º 49 408, de 24 de Novembro, de 1969 (LCT). O art. 19.º da LCT tinha como epígrafe “Deveres da entidade patronal”, sendo que a alínea c) consagrava o dever de proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral. O art. 40.º dispunha ainda que o trabalho devia ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade e que a entidade patronal devia aplicar sanções quando alguém criasse ou provocasse a desmoralização dos companheiros, em especial, das mulheres e menores. Deste modo, parecia haver uma consciencialização na época, ainda que modesta, do problema e do público-alvo mais frágil.

Ainda a nível interno a nossa CRP prevê no art. 13.º que todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei (princípio da igualdade).

O Código Civil também prevê a responsabilidade civil por lesão dos direitos de personalidade no art. 70.º.

O Código Penal, art. 163.º, prevê como crime a coação sexual.

As normas do direito comunitário e internacional também ajudavam no preenchimento desta lacuna. A Diretiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, posteriormente alterada pela Diretiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, passa a definir o assédio sexual no seu art. 2, n.º 2¹⁷⁹. Esta Diretiva seria posteriormente transposta para a ordem jurídica interna pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Porém, a redação dada ao art. 24, n.º 3 não englobaria a expressão “assédio sexual”, nem a outra modalidade de assédio relacionado com o sexo da pessoa, ficando o texto do mesmo aquém do da Diretiva. Também a Carta Social Europeia no seu art. 26.º previa o direito à dignidade no local de trabalho, que incluía o assédio sexual.

¹⁷⁹ “Para efeitos da presente diretiva, aplicam-se as seguintes definições: (..) assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.

O Código do Trabalho de 2003 referia-se ao assédio sexual no seu art. 24, n.º 3, mas é com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho até lá existente, que o assédio sexual passa a ser mencionado explicitamente como assédio sexual no art. 29, n.º 2.

Hodiernamente, e apesar das alterações que o Código do Trabalho sofreu, a norma do assédio sexual permanece sem alterações.

7.1 Assédio sexual: art. 29.º n.º 2 do Código do Trabalho

O assédio sexual encontra-se previsto e regulado no art. 29.º, n.º2. Desde já apontamos críticas pela não autonomização da figura numa norma própria, encontrando-se a mesma num número de um artigo. Artigo esse que além de não contemplar as várias modalidades de assédio moral, ainda se “atreve” a introduzir também o assédio sexual. É caso para dizer que “quem muito quer nada tem”, ou seja, a tentativa do legislador em compactar duas realidades, tão próximas e tão distintas ao mesmo tempo, teve como consequência negativa que nem o assédio moral nem o assédio sexual foram devidamente especificados.

Se por um lado o uso da expressão “discriminação” no n.º 1 do art. 29.º não colheu como a mais correta das opções, por outro lado no caso do assédio sexual “o género é o primeiro e mais importante fator de escolha e de determinação do assediado pelo assediador”¹⁸⁰, salvo raras exceções. A Diretiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, esclarece no seu art. 2.º, n.º 3 que “ o assédio e o assédio sexual, na aceção presente da diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos”. Assim poderia haver no nosso Código referências acerca da qualificação do assédio enquanto discriminação sexual.

A nossa norma também não refere, negativamente, no assédio sexual, que a discriminação ocorre não só no local de trabalho como também no acesso ao emprego, ao trabalho ou à formação profissional. A Diretiva 2002/73/CE ressalva esse aspeto no seu considerando 8: “O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao

¹⁸⁰ Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, *op. cit.*, p. 214.

princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É por conseguinte conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito, deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, e durante o emprego e a atividade profissional”.

A referência ao “comportamento indesejado” é, no nosso entender, mais uma dificuldade para a vítima, pois terá de fazer prova direta de que não desejou aquela conduta por parte do assediador. Ainda que na situação em concreto o caráter indesejado seja sempre ponderado, poder-se-ia presumir no assédio sexual tal requisito. Já no assédio como violação de género a lei exige corretamente que a ilicitude seja demarcada com o caráter indesejado demonstrado pela vítima, pois em causa estão situações mais vulgares e menos graves, feitas por vezes em modo de brincadeira.

O “caráter sexual” enunciado na norma em análise aponta agora positivamente para a necessidade de caracterizar a situação como uma perseguição motivada pelo sexo, visto como relação íntima sexual, o que vai de encontro à noção de assédio sexual da Diretiva 2002/73/CE.

O nosso ordenamento aponta ainda de forma assertória para as várias modalidades objetivas (ou comportamentos) do assédio sexual no trabalho: verbal, não-verbal ou física.

Também merece louvor o nosso conceito de assédio sexual ir de encontro uma vez mais à Diretiva acima referida, pois caminha no sentido de romper ligações como os dois tipos clássicos de assédio sexual, por chantagem e por intimidação, enveredando por uma noção que se focaliza na subjetividade/intencionalidade do sujeito ativo ou na sua objetividade/resultado. Assim, não é necessário haver abuso de poder para ocorrer assédio subjetivo, bastando que se prove a intenção do assediador em prejudicar em particular uma pessoa, mesmo sem resultado”¹⁸¹, “admitem-se ambos os tipos de assédio se, àquele objetivo, acrescer uma concretização e um resultado prejudicial, sendo, aí, a atitude do assediador mais censurável e grave. Mas pode acontecer também só o resultado sem a

¹⁸¹ ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio sexual...”, última *op. cit.*, p. 261.

intenção, o assédio objetivo”¹⁸². O abuso de poder desta forma consubstancia “apenas” uma forma de agravamento do comportamento do sujeito ativo.

Outo aspeto positivo é que o nosso Código, tal como a Diretiva supra citada, refere apenas a necessidade do comportamento resultar na ofensa à dignidade de uma pessoa, abarcando assim as vítimas de assédio que assistem de forma não intencional a comportamentos de natureza sexual no local de trabalho, praticados por outras pessoas, mas que ofendem a sua dignidade ou lhes cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador como refere o art. 29.º, n.º 2.

Tal como no assédio moral não se prevê a existência de uma providência cautelar nestas situações, todavia o art. 29.º, n.º 4 prevê que a violação da norma faz incorrer a pessoa numa contraordenação muito grave e, adicionalmente, por força do art. 29.º, n.º 3, aplica-se o art. 28.º no caso do assédio discriminatório.

8. Os bens jurídicos afetados no assédio moral

O art. 29.º prevê que se “possa afetar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Ora, o assédio moral pode afetar vários direitos fundamentais como, *v.g.*, o direito ao respeito da dignidade pessoal, o direito à igualdade e não discriminação, o direito à integridade física e moral, o direito à honra, etc. A verdade é que a dignidade da pessoa serve logo de base ao direito da igualdade e não discriminação e ao direito à integridade moral e física¹⁸³.

Desde já convém salientar que o conceito de integridade física e o conceito de integridade moral fazem parte de um conceito mais amplo, o de integridade pessoal¹⁸⁴. O direito à integridade física deve ser entendido em sentido amplo de forma a integrar o aspeto físico e psíquico¹⁸⁵, já a integridade moral relaciona-se “com o aspeto anímico, com a proibição de degradar a pessoa humana”¹⁸⁶. O direito à integridade moral deve ser considerado autónomo, pois aqui está em causa a situação em que, *p. ex.*, uma pessoa é

¹⁸² Veja-se última autora e obra citadas.

¹⁸³ Neste sentido *v.* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 214.

¹⁸⁴ *V.* que é exatamente isto que a CRP expressa no seu art. 25.º.

¹⁸⁵ *V.* PEDRO PAIS DE VASCONCELOS – *Teoria geral do direito civil*, Coimbra, Almedina, 3.ª edição, p. 59.

¹⁸⁶ *Cfr.* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 50.

humilhada e tratada degradantemente, que pode ou não ultrapassar a situação sem que mentalmente seja afetada. Se há consequências psicológicas que afetem a saúde da pessoa isto comporta a área psíquica, que deve ser integrada no conceito de integridade física¹⁸⁷. Antonio Torres del Moral defende, todavia, uma confusão de conceitos¹⁸⁸.

Relegamos a posição, por tudo o que se disse, que considera que no assédio moral o direito que se ofende é o direito à integridade física. Há casos em que o fenómeno em causa não produz danos físicos nem psicológicos¹⁸⁹. Os danos psicológicos são de índole subjetiva, na medida em que dependem da capacidade de cada pessoa em enfrentar e ultrapassar a situação.

Afastamos também a posição que entende que no assédio moral está em causa a violação da integridade física e moral. Como em cima se disse, uma coisa é a integridade física, coisa diferente é a integridade moral.

Há quem defenda ainda o direito à integridade moral enquanto manifestação da dignidade humana. A integridade moral deve ser entendida de acordo com a Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem: “identifica-se o dano moral, não com a lesão psíquica, mas com a angústia, a tristeza e a dor” e, acrescente-se, com a humilhação, vexames e maus tratos. E de facto é assim que a integridade moral deve ser entendida. O direito à integridade humana, reconhecido constitucionalmente, deve ser tido como uma manifestação da dignidade humana, com anteriormente já se disse¹⁹⁰. Ao conceber o ser humano como um duo – corpo e espírito – o direito à integridade física garante a inviolabilidade corporal, enquanto o direito à integridade moral é compreendido como um garante do espírito. O art. 25.º, n.º 2 da CRP vai nesse sentido, isto é, no de a integridade moral se relacionar com a essência da pessoa humana uma vez que se pretende evitar a submissão de um ser humano a atos ou tratos humilhantes, degradantes ou vexatórios. Como defende María José Blanco Barea, o direito à “integridade moral da pessoa é o

¹⁸⁷ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, p. 49.

¹⁸⁸ V. ANTONIO TORRES DEL MORAL – *Principios de derecho constitucional español*, Madrid, Ed. D. P., 1998, p. 295.

¹⁸⁹ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 43, nota 87.

¹⁹⁰ MAGO GRACIANO DE ROCHA – última *op. cit.*, p. 59.

direito à identidade individual (...), à auto estima, (...) é o direito a viver como ser humano, como ser humano que é.”¹⁹¹

A corrente doutrinária que defende a integridade moral face à proibição de submeter a pessoa a atos que contrariem a sua vontade também não parece ser a mais correta. O que aqui parece estar em causa é o direito à liberdade consagrado já na CRP¹⁹².

Os autores que defendem a integridade moral em função das condutas violadoras de que o sujeito passivo é alvo, isto é, a integridade moral face à proibição de torturar e tratar de modo desumano ou degradante, não estão totalmente errados mas ao conceber assim a integridade moral não estão a ser suficientemente abrangentes de forma a proteger “tudo aquilo que realmente se pretende proteger quando se proíbem tais práticas”.

Quanto aos que defendem a integridade moral como uma manifestação do direito ao bom nome, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, entre outros direitos pessoais, esta posição acaba por redundar numa repetição da CRP que nos seus arts 25.º e 26.º já garante a proteção destes direitos¹⁹³.

Por último, e afastadas tantas posições quanto ao bem jurídico fundamental afetado, a posição defendida é a que entende que o bem jurídico afetado é a integridade moral¹⁹⁴. Desde logo, porque este direito assume-se como determinante no respeito pela inviolabilidade da pessoa humana e, como acima já se referiu, é o direito à integridade moral que proíbe o trato vexatório, humilhante e degradante. De facto, o assédio moral caracteriza-se pela prática de tais atos. O direito à integridade moral deve ser tido como autónomo e não como relacionado com a integridade física. Na integridade física devem ser abrangidas as possíveis consequências psicológicas do assédio moral, que podem ou não existir. Uma coisa é certa, podem não existir danos físicos, podem não existir danos físicos e psicológicos, podem até não existir danos psicológicos, mas perante um assediador existe sempre o objetivo de “criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” O direito à integridade moral não é apenas constituído por outros

¹⁹¹ MAGO GRACIANO DE ROCHA – última *op. cit.*, p.57.

¹⁹² MAGO GRACIANO DE ROCHA – última *op. cit.*, pp. 51-52.

¹⁹³ MAGO GRACIANO DE ROCHA – última *op. cit.*, pp. 54-55.

¹⁹⁴ Este entendimento é partilhado, p. ex., Mago GRACIANO DE ROCHA PACHECO – última *op. cit.*, pp. 59 ss. Já Rita Pereira entende que “o bem jurídico lesado é a dignidade da pessoa humana, entendida como decorrência do direito de personalidade”, sendo que paralelamente outros direitos podem ser afetados, RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 147.

direitos, é mais que isso. Não faria lógica consagrar uma figura jurídica que tivesse por base principal a violação de direitos já consagrados. Para isso a consagração do assédio moral não faria sentido. Tem de existir no assédio moral um direito que sobressaia quando estamos perante a sua violação. A dignidade da pessoa humana abarca um conjunto de direitos, nomeadamente a integridade moral, mas enquanto alguns desses direitos podem ser ou não violados, a submissão do ser humano, enquanto trabalhador, a tratos deprimentes e humilhantes só pode ser protegida pelo direito à integridade moral.

9. Os bens jurídicos afetados no assédio sexual

O assédio sexual pode afetar uma multiplicidade de bens jurídicos, como sucede com o assédio moral. Dizermos que o assédio sexual afeta a dignidade pessoal é o mesmo que dizer que em causa estão o direito à igualdade e não discriminação, o direito à integridade física, o direito à honra, à liberdade sexual, entre muitos outros. Aliás o nosso Código do Trabalho, no art. 29.º, n.º 2, enuncia mesmo que tal conduta tem como “objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade (...)”. Há que atender que a dignidade humana abarca um conjunto lato de direitos, que podem não ser todos afetados quando se está perante um caso de assédio sexual.

Todavia consideramos que dado à conduta do assédio sexual possuir carácter libidinoso, a liberdade sexual destaca-se como o bem jurídico afetado, ainda que o nosso Código do Trabalho, insira o assédio na subsecção III, que tem como epígrafe “Igualdade e não discriminação”. Tal opção legislativa deve-se ao facto do assédio sexual falsear as relações de trabalho e como tal é considerado uma forma de discriminação no trabalho. É certo que defendemos já anteriormente que no assédio sexual, ao contrário do que se passa no assédio moral, o género é o fator preponderante de escolha da vítima por parte do assediador, e como tal fator de discriminação. Assim se justifica a escolha do legislador laboral em ter inserido o assédio em tal secção e, como tal, tal opção não é assim tão descabida e faz todo o sentido. Porém entendemos que mais que discriminar estar-se-á a constranger a liberdade sexual do indivíduo. Em causa estão as escolhas sexuais e pessoais do trabalhador, que a ser vítima de assédio sexual estão a ser violadas, ao ponto de se afetar a relação da vítima consigo própria.

Penalmente, a coação sexual faz parte dos crimes que atentam contra a liberdade sexual, mas, ao contrário da norma penal, a norma laboral não exige o contato físico para ser considerado assédio sexual. Neste aspeto, a nível laboral, há a noção que o assediador sexual pode não consumir o ato sexual em si mas, ao mesmo tempo, violar a esfera da liberdade sexual do trabalhador.

CAPÍTULO III

O ASSÉDIO MORAL: ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA DE TRABALHO?

10. Historicidade do acidente de trabalho e das doenças profissionais

Os acidentes de trabalho não são uma preocupação hodierna. Há registros que apontam que desde cedo as civilizações mais antigas revelam uma preocupação em precaver os acidentes de trabalho, em apurar responsabilidades pela ocorrência dos danos que os mesmos originavam e em registrar as doenças que se relacionavam estreitamente com os trabalhos efetuados, as denominadas doenças profissionais.

Neste contexto a história leva-nos até à Lei de de *Ur-Nammu*, conhecida como Tábuas de *Nippur* (2050-3000 a.C.). As Tábuas de *Nippur*, base dos demais códigos elaborados posteriormente, são reveladoras da mais antiga forma de avaliação de incapacidades conhecida, encontrando-se já previsto nelas o princípio da reparação proporcional ao valor da perda. Contudo, o Código de *Hammurabi*, de 1750 a.C., é que marcou o início da história da reparação do dano, pois já previa a aplicação de sanções aos responsáveis por algum tipo de acidente. A reparação do dano físico, prevista nos arts 196.º a 201.º do referido Código, realizava-se de duas formas, consoante o estatuto social da vítima: segundo a lei de Talião ou através de uma quantia monetária. Assim, se a vítima se tratasse de um homem livre era-lhe aplicada a lei de Talião (baseada na lógica de olho por

olho, dente por dente)¹⁹⁵, se fosse um vilão¹⁹⁶ teria direito a um ressarcimento pecuniário e se fosse um escravo o dano seria avaliado mediante um preço proporcional ao seu custo¹⁹⁷.

Na civilização egípcia (1500 a 600 a.C.), vigorava a Lei de Moisés na qual imperava a lei de Talião, do mesmo modo que imperava no Código de *Hammurabi*. Até aproximadamente ao ano de 1000 a.C. não se contemplava, nesta civilização, a indemnização pecuniária, ficando o infrator obrigado a sofrer uma lesão idêntica à infligida no caso de esta ter sido cometida a um homem livre¹⁹⁸.

Por sua vez, a cultura grega também fez uso da lei de Talião. Em Atenas vigorava a lei geral da reparação do dano que não tratava de forma igual todos os homens, como era costume nas sociedades estratificadas, e que distinguia o dano involuntário, culposos, e o dano voluntário, doloso. A diferença entre ambos residia no facto de ao segundo corresponder uma indemnização equivalente ao dobro do que haveria direito no primeiro tipo de dano. Platão a certa altura sugere o abandono da lei de Talião pelo uso único de uma indemnização com carácter financeiro. É também na cultura grega que surge a primeira organização de assistência ao inválido, a cargo do Estado^{199 200}. Ao nível das doenças profissionais em 460/375 a. C. Hipócrates, considerado o pai da medicina, relata casos de intoxicação saturnina (chumbo), cólicas intestinais, verminose dos mineiros. Em 427/347 a.C. Platão revela situações de deformidades ósseas e musculares encontradas em

¹⁹⁵ Assim, se um trabalhador perdesse um braço num acidente de trabalho, à sua chefia ser-lhe-ia amputado idêntico membro, ou seja, há uma reciprocidade plena do crime e da pena. Veja-se, por ex., o art. 25 § 227 do Código de *Hammurabi* - "Se um construtor edificou uma casa para um *Awilu*, mas não reforçou seu trabalho, e a casa que construiu caiu e causou a morte do dono da casa, esse construtor será morto".

¹⁹⁶ Na época do feudalismo o vilão situava-se entre o homem livre e o escravo. Os vilões não pertenciam a um senhor como acontecia com os escravos, mas trabalhavam um lote de terra que não era de sua propriedade e como tal eram posteriormente obrigados a prestar serviços aos senhores feudais.

¹⁹⁷ Cfr. MARIA TERESA CRIADO DEL RIO – *Valoración Médico-legal del Danõ a la persona – Civil, Penal, Laboral y Administrativa. Responsabilidad profesional del perito médico*, Madrid, Ed. Colex, 1999, apud RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA – *Análise económica da sinistralidade laboral*, (dissertação de mestrado), Universidade do Minho, Novembro de 2007, disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8978/1/Tese%202007-10-29%20Ricardo%20Pinto%20de%20Almeida.pdf>, consultado em 26-06-2012, p. 9.

¹⁹⁸ Cfr. RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA – *op. cit.*, p. 9.

¹⁹⁹ Inválido seria aquele que não podia trabalhar e que tinha um salário inferior a 3 minas de ouro. A quantia recebida variava em função da incapacidade para o trabalho, das rendas auferidas, das propriedades que possuía e da categoria social que detinha.

²⁰⁰ RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA – *última op. cit.*, p. 10.

determinadas profissões²⁰¹, como por exemplo, os artesãos. Também em 384/322 a.C. Aristóteles analisa a fadiga muscular e seus efeitos, em gladiadores e corredores gregos.

Em Roma a Lei das XII Tábuas e a *Lex Aquilia* representaram um desenvolvimento da tutela acidentária. É claro que o estatuto social continuava a ser factor diferenciador na atribuição de uma indemnização, mas cabia agora ao lesado estabelecer o valor da lesão sofrida e ao juiz apreciar a justiça do valor pedido. Ao ato doloso, à semelhança do que acontecia na cultura grega, era atribuído o dobro do valor de um ato não doloso. A distinção entre danos patrimoniais e não patrimoniais já se fazia na época²⁰². A *Lex Aquilia* deu origem à responsabilidade extracontratual ou aquiliana e na sua base está a inobservância da lei. É a lesão a um direito subjetivo ou prática de ato ilícito, sem que entre ofensor e ofendido exista uma relação jurídica²⁰³. No que respeita às doenças “foram os romanos os primeiros a estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças. *Plínio* mencionou algumas doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de mínio, de membranas de pele e de bexiga como máscaras; *Marcial* registou doenças específicas dos que trabalhavam com enxofre; *Juvenal* percebeu as veias varicosas dos augures e as doenças dos ferreiros; *Lucrecio* referiu-se à dura sorte dos mineradores de ouro e *Galeno de Pérgamo* relatou experiência realizada a respeito dos riscos dos mineiros, quando visitou as minas de sulfato de cobre na ilha de Chipre”²⁰⁴. Os romanos difundiram ainda regras de segurança na abertura e escoamento das galerias por forma a evitar acidentes de trabalho.

Os árabes pré-islâmicos faziam uso da lei de Talião (chamada de *Kisas* e aplicada entre as castas) e do resgate das penas (o *Dijah* baseava-se numa indemnização com um valor máximo estabelecido mas que dependia da situação, dano causado e *status* do ofendido). Em caso de morte a indemnização de um homem livre era paga numa quantia

²⁰¹ LUCIANO MARTINS – *Introdução à Segurança do trabalho*, Federação das Indústrias do Estado da Baía, 2011, disponível em <http://www.consegseguranca.com.br/imagens/material/00.%20MODULO%20SST%202011%20-%20Professor%20Luciano.pdf>, consultado em 26-6-2012, p. 4.

²⁰² LUCIANO MARTINS – última op. cit., p. 11.

²⁰³ MARIA HELENA DINIZ – *Curso de Direito Civil Brasileiro, Responsabilidade Civil*, São Paulo, Saraiva, vol. 7, 1992, 6.ª ed., p. 116. P. ex., se alguém atropela um homem que, no acidente, perde um braço, o agente causador desse dano fica obrigado a repará-lo, por responsabilidade extracontratual: SILVIO RODRIGUES – *Direito Civil: Parte Geral*, S. Paulo, Saraiva, 2002, 30.ª ed., p. 9.

²⁰⁴ SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA – *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, São Paulo, Ltr, 1988, 2.ª edição, p. 52.

fixa, normalmente medida em número de animais. No caso de lesões não mortais a indemnização dependia da gravidade da lesão²⁰⁵.

No direito muçulmano a lei civil e a lei religiosa estão intimamente ligadas, formando uma só ciência baseada na interpretação do Corão²⁰⁶.

Nos povos bárbaros o *wergeld* (resgate do crime por indemnização) foi criado para diminuir os excessos de vingança privada sendo que, para isso, estipulava-se uma quantia proporcional à importância do delito ou à posição social da vítima²⁰⁷.

A Idade Média, apesar de pautada pela obscuridade geral a vários níveis, apresenta, no campo da lesão e do dano corporal, vários textos legais influenciados por conhecimentos médicos, mas é com o Renascimento que se dá a avaliação do dano corporal²⁰⁸.

Podemos dizer que até ao séc. XVIII a preocupação com os acidentes de trabalho e com a saúde do trabalhador não assumiam a importância que atualmente detêm. Contudo, com a Revolução Industrial, séc. XIX, o uso das máquinas desencadeia uma alteração profunda na mentalidade da sociedade no que concerne à prestação de trabalho e riscos a ela associados.

A emergência de uma era industrial traz consigo um alto número de acidentes de trabalho, devido ao desconhecimento das novas técnicas e instrumentos de prestação laboral²⁰⁹. A mão de obra infantil e feminina, barata e em abundância, aumentava ainda mais o número de acidentes, bem como o de doenças²¹⁰. O excesso de carga horária bem como a falta de condições mínimas de higiene e segurança contribuíam igualmente para a propagação de doenças e acidentes de trabalho²¹¹. A baixa instrução da população e a escassez de recursos contribuem para a sujeição do trabalhador aos riscos de um contrato de

²⁰⁵ RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA – *op. cit.*, p. 11.

²⁰⁶ Na Sura 5, versículo 38, do Alcorão diz-se: “Quanto ao ladrão e à ladra, cortai-lhe as mãos em castigo do que cometeram, como castigo exemplar da parte de Deus. Deus é poderoso e prudente”, enquanto o versículo 45 expressa a lei de Talião ao dizer “vida por vida, olho por olho, nariz por nariz, orelha por orelha, dente por dente e as retaliações tais e quais”.

²⁰⁷ MARIA SONSOLES GUERRAS – *Os povos bárbaros*, S. Paulo, Editora Ática, 1987, pp. 15-16; JOHN GILISSEN – *Introdução histórica do direito*, Lisboa, Calouste Gulbenkian, 1986, p. 178.

²⁰⁸ RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA – *op. cit.*, p. 12.

²⁰⁹ LUÍS MANUEL DE MENEZES LEITÃO – “A reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, 2001, p. 537.

²¹⁰ RENÉ MENDES – *Patologia do trabalho*, Rio de Janeiro, Atheneu, 1996, p. 7.

²¹¹ HELENA ISABEL LIMA – *Higiene e Segurança no Trabalho e suas Implicações na Gestão dos Recursos Humanos: o setor da construção civil*, Universidade do Minho, Novembro de 2005, p. 1.

trabalho da época. Habitado ao perigo e necessitado de um salário, o trabalhador sujeita-se e habitua-se às más condições de trabalho a que era exposto.

O conceito jurídico de acidente de trabalho surge, pela primeira vez, com o advento da sociedade industrial e com o progressivo uso da máquina²¹². Por um lado dá-se a emissão de normas sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho com o objetivo de prevenir os acidentes de trabalho, por outro lado surge também um sistema de reparação dos danos emergentes dos acidentes laborais²¹³.

No séc. XX não podemos esquecer a Organização Internacional do Trabalho. Criada em 1919, a OIT desempenhou sempre um papel ativo nas mais variadas questões laborais. Destaca-se em 1976 o PIACT (Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho) que tinha como objetivo abordar o controlo e prevenção dos acidentes de trabalho, responsabilizando os empregadores, trabalhadores e Estado²¹⁴. No XIX Congresso sobre a Segurança e Saúde no Trabalho, em 12 de Setembro de 2011, o relatório da OIT mostra que o número de feridos nos acidentes de trabalho chega aos 317 milhões por ano no mundo e que em média mais de 6 300 pessoas morrem diariamente.

Em Portugal, o primeiro diploma legal sobre acidentes de trabalho foi a Lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913, que determinava que as entidades patronais indemnizassem os trabalhadores dos danos sofridos, fosse qual fosse a causa do desastre. A indemnização consistia no fornecimento de serviços clínicos e de medicamentos e no pagamento de dois

²¹² LUÍS MANUEL DE MENEZES LEITÃO – *A reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho*, cit., p. 537.

²¹³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO – *Direito do Trabalho: Parte II, Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 2010, 3.ª ed., p. 818.

²¹⁴ A OIT emitiu inúmeras Convenções e Recomendações na área dos acidentes de trabalho e da segurança e saúde no emprego, v., por exemplo: Recomendação n.º 5, de 1919: criação de serviço público de higiene; Convenção n.º 12, de 1921: acidentes do trabalho na agricultura; Convenção n.º 13, de 1921: proibição do emprego de menores de 18 anos e mulheres no trabalho com chumbo; Recomendação n.º 20, de 1923: princípios gerais de organização dos serviços de inspeção para garantir a aplicação das leis e regulamentos de proteção aos trabalhadores; Convenção n.º 17, de 1925: indenização por acidentes do trabalho, aplicável a empregados e aprendizes, empresas públicas e privadas; Recomendação n.º 28, de 1926: princípios gerais da inspeção do trabalho dos marítimos; Recomendação n.º 31, de 1929: prevenção dos acidentes do trabalho; Convenção n.º 27, de 1929: peso de cargas transportadas por barcos; Convenção n.º 32, de 1932: proteção de estivadores contra acidentes; Convenção n.º 42, de 1934: indenização por enfermidades profissionais; Convenção n.º 62, de 1937: prescrições de segurança na indústria de construção; Convenção n.º 61, de 1947: inspeção do trabalho na indústria e no comércio; Recomendação n.º 99, de 1955: adaptação e readaptação profissional dos inválidos, entre tantas outras.

terços do salário durante o período de doença ou de metade da redução sofrida, quando a incapacidade fosse temporária.

Todavia, já em 1879 se havia criado o mealheiro das viúvas e órfãos dos operários que morreram em acidentes de trabalho e em 1890 celebrou-se pela primeira vez o 1.º de Maio no nosso país. Em 1936 através da Lei n.º 1942, de 27 de Julho, consagrou-se o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em 1958 é publicado o regulamento de segurança no trabalho nas obras de construção civil, Decreto n.º 40 820 e Decreto Regulamentar n.º 41 821, de 11 de Agosto.

Em 1962, pelo Decreto-lei n.º 44 307, de 27 de Abril, é criada a Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais e, em 1965, é publicada a Lei n.º 2 127 que determina, em algumas das suas bases, as obrigações do Estado e das entidades patronais em matéria de higiene e segurança.

Em 1973 com o Decreto n.º 434/73, de 25 de Agosto, é aprovada a primeira lista de doenças profissionais.

Em 1993 o Decreto-Regulamentar n.º 33/93, de 15 de Outubro, aprovou a Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais.

A Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, aprovou o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e revoga a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965. Todavia, o Decreto-lei n.º 142/99, de 30 de Abril, criou o Fundo de Acidentes de Trabalho previsto no artigo 39.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e o Decreto-lei n.º 143/99, de 30 de Abril, foi responsável por regulamentar a Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, no que respeitou à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho. Ainda em 1999, o Decreto-lei n.º 248/99, de 7 de Junho, procedeu à reformulação e aperfeiçoamento global da regulamentação das doenças profissionais em conformidade com o regime jurídico aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

Entretanto a Portaria n.º 11/2000, de 13 de Janeiro, aprovou as bases técnicas aplicáveis ao cálculo do capital de remição das pensões de acidentes de trabalho e aos valores de caucionamento das pensões de acidentes de trabalho a que as entidades empregadoras tenham sido condenadas ou a que se tenham obrigado por acordo homologado.

O Decreto-Regulamentar n.º 5/2001, de 3 de Maio, revogou por sua vez o Decreto-Regulamentar n.º 33/93, de 15 de Outubro, adaptando a composição, competência e funcionamento da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais às novas necessidades.

Com o Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, aprovou-se a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado, revogando desta forma o Decreto-Regulamentar n.º 12/80, de 8 de Maio, com a redação que lhe foi dada pelo Despacho Normativo n.º 253/82, de 22 de Novembro.

Por último, em 2009, a Lei 98/2009, de 4 de Setembro, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Esta última Lei revoga assim o Decreto-lei n.º 248/99, de 2 de Julho, o Decreto-lei n.º 143/99, de 30 de Abril e a Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro. Nomeadamente, o conceito de acidente de trabalho expandiu-se passando a abranger o trajeto que o trabalhador utiliza normalmente, assim como os acidentes que ocorram fora do local de trabalho em determinadas circunstâncias; a família do sinistrado passou igualmente a ter direito a apoio psicoterapêutico, sempre que necessário; consagrou-se a atribuição ao sinistrado de um subsídio para a frequência de ações no âmbito da reabilitação; eliminou a regra que determinava que a pensão por acidente de trabalho só podia ser revista nos 10 anos posteriores à sua fixação, passando a permitir a revisão a todo o tempo; entre outras medidas que podem ser consultadas na respetiva Lei.

10.1 Definição de acidente de trabalho e de doenças profissionais

lato sensu

Os arts 281.º a 284.º do CT estão inseridos no capítulo IV, do Livro I, que tem como epígrafe “Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais”. O art. 284.º remete todavia para legislação específica o disposto no capítulo em causa. É desta forma que nos deparamos com a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que aprovou o regime jurídico de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, e com a Lei n.º

102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho.

O conceito de acidente de trabalho encontra-se previsto na Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que no seu art. 8.º, n.º 1 explana que acidente de trabalho “é aquele que se verifique no local de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, funcional ou doença de que resulte redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”. O art. 9.º da referida lei alarga o conceito de trabalho, contemplando situações que, por não se verificar o elemento espacial ou temporal, ou ambos, não seriam qualificadas como acidente de trabalho, não fosse a extensão legal operada.

Assim, são requisitos de um acidente de trabalho: um sinistro (acontecimento de carácter súbito e inesperado), que se verifique no local e tempo de trabalho, ou ao serviço do empregador, e que produza, direta ou indiretamente, um determinado dano (lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador)²¹⁵. Não são considerados acidentes de trabalho as situações previstas nos arts 14.º, 15.º e 16.º da LAT²¹⁶.

As doenças profissionais estão previstas no Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio. Contudo, o Decreto-Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho, procede à alteração dos capítulos 3.º e 4.º da lista das doenças profissionais publicada em anexo ao Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio. No art. 1.º do Decreto-Regulamentar n.º 6/2001 diz-se que “são consideradas doenças profissionais as constantes da lista organizada e publicada em anexo a este diploma, juntamente com o seu índice codificado”. Os arts 93.º e seguintes da Lei n.º 98/2009, LAT, estabelecem concretamente o regime jurídico das doenças profissionais. Assim, a doença profissional é aquela que resulta diretamente das condições de trabalho, consta da lista de doenças profissionais e causa incapacidade para o exercício da profissão ou a morte do trabalhador.

Não são consideradas apenas doenças profissionais, em sentido lato, as doenças que constam na lista das doenças profissionais, mas ainda as lesões corporais, perturbações

²¹⁵ Sublinhado nosso.

²¹⁶ Nomeadamente não são caracterizados como acidentes de trabalho os provocados propositadamente pelo trabalhador, os que sejam resultado da sua negligência grosseira e ainda os originados por motivos de força maior.

funcionais ou doenças que apesar de não estarem incluídas na lista são consequência necessária e direta da atividade profissional, desde que não representem um desgaste normal do organismo nos termos dos artigos 283.º, n.º 3 do CT e 94.º, n.º 2 da LAT que consagram as chamadas doenças de trabalho.

As doenças de trabalho ou doenças atípicas são aquelas que são comuns a qualquer trabalhador, por virtude de qualquer trabalho, enquanto as doenças profissionais atingem os trabalhadores que estejam expostos a um ambiente nocivo à saúde, quer pelas substâncias que se utilizem quer pelo próprio meio. Etienne Martin terá sugerido esta categoria de doenças em 1929²¹⁷.

Na verdade, as doenças de trabalho configuram uma regra especial de determinação do nexo de causalidade, pois torna-se necessário provar que entre a atividade exercida e a patologia, lesão ou perturbação há uma relação que não é consequência do normal desgaste do organismo. Como afirma Maria Martinez Barroso²¹⁸ nas doenças de trabalho não basta uma mera ocasionalidade entre o trabalho e a patologia, pois o primeiro tem de ser fator desencadeante e causa da segunda. O elemento essencial é, nas doenças de trabalho, a origem do processo, enquanto nas doenças profissionais está em causa o processo patológico em concreto. Como exemplo destas doenças temos o reconhecimento de uma tendinite crónica, pela jurisprudência nacional, como doença de trabalho²¹⁹.

Para um trabalhador ser reconhecido como um doente profissional, é necessário que a doença profissional seja certificada pelo Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais com base no parecer dos peritos médicos competentes. A reparação das doenças profissionais é assim assegurada pelo CNPRP, organismo do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social cuja missão é assegurar a prevenção, o tratamento, a recuperação e a reparação de doenças ou incapacidades resultantes de riscos profissionais.

A não esquecer temos ainda a Tabela Nacional de Incapacidades em vigor que consta do Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro. Esta Tabela tem por objetivo, como diz no ponto 1, anexo I, “fornecer as bases de avaliação do dano corporal ou prejuízo

²¹⁷ Cfr. CARLOS ALEGRE – *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Coimbra, Almedina, 2000, p. 38.

²¹⁸ MARIA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO – «Sobre las Enfermedades Profesionales No Listadas. A Propósito de un Supuesto “Síndrome de Desgaste Personal” o de “Burn-Out”», *RDS*, n.º 10, 2000, p. 189.

²¹⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ – *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2007, p. 824, nota 3.

funcional sofrido em consequência de acidente de trabalho ou de doença profissional, com redução da capacidade de ganho”, ou seja, avalia o grau de incapacidade do trabalhador.

11. A integração do assédio moral num regime jurídico como necessidade imperativa

Parece-nos que urge entre nós enquadrar o assédio moral num dos regimes anteriormente expostos, ou mesmo num novo regime se tal se afigurar necessário. É tempo, dada a dimensão cada vez maior do fenómeno, de encarar o problema e de o analisar. O enquadramento do assédio moral num dos institutos das contingências profissionais²²⁰ traz vantagens não só para quem julga mas também para quem é vítima.

Os regimes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais foram especificamente criados para o âmbito laboral. Enquanto no regime da responsabilidade civil está em causa o ressarcimento dos danos sofridos pelo assediador, nos regimes das contingências o intuito é o de “ressarcir situações danosas para o trabalhador, em virtude do cumprimento da sua prestação laboral”^{221 222}.

²²⁰ A expressão “contingências profissionais” abarca os regimes do acidente de trabalho, doença profissional e doença de trabalho. A autora RITA GARCIA PEREIRA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho*, cit., p. 206, utiliza esta expressão à semelhança do que se passa na doutrina espanhola.

²²¹ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, ano XVII, nrs 35-36, Coimbra editora, 2010, pp. 107-108.

²²² A doutrina diverge quanto à responsabilidade civil em causa no assédio moral. MARIA REGINA REDINHA – “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, cit., p. 833, entende que a responsabilidade civil em causa no assédio moral é sempre extracontratual por violação de direitos absolutos de outrem (art. 483.º do C.C.). Em posição contrária temos, por exemplo, RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 221. A autora defende responsabilidade contratual no assédio moral.

Para mais desenvolvimentos sobre a responsabilidade civil no assédio moral v. RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, pp. 215 e ss, e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 250 e ss.

Neste aspeto em particular, e ainda que não aprofundemos a questão por não ser concretamente área de análise, a nossa posição vai de encontro aos defensores da responsabilidade contratual no assédio moral. No nosso entender a tónica do assédio moral está no incumprimento de deveres contratuais. Embora se possam violar concomitantemente direitos absolutos e direitos relativos, é devido ao vínculo contratual que um trabalhador é vítima de assédio moral. É o contrato de trabalho que liga os dois agentes, assediado e assediador, que está na base da prática do assédio moral. Além do mais, no regime da responsabilidade contratual a vítima beneficia da presunção de culpa do assediador, pese embora o facto dos danos não patrimoniais não serem ressarcidos, a verdade é que até esse “entrave” está atualmente ultrapassado como refere MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*, cit., p. 253.

É sabido que o regime da responsabilidade civil repara os danos patrimoniais e os danos não patrimoniais²²³, sem um montante máximo estabelecido, ainda que os nossos tribunais não tenham o hábito de atribuir montantes elevados²²⁴. No direito infortunistico²²⁵, ao invés, é limitado o conteúdo da obrigação de indemnizar às prestações em espécie e em dinheiro, enumeradas taxativamente, não abrangendo por isso os danos não patrimoniais e os lucros cessantes. Esta opção legislativa fica aquém das expectativas, pois não assegura aos trabalhadores uma plena recuperação física, psíquica e patrimonial. Não se percebe a escolha do legislador nestes regimes, quando o regime dos acidentes de viação abrange os danos não patrimoniais. Deste modo, no regime das doenças profissionais os danos não patrimoniais não são abrangidos e a reparação é variável. Já nos acidentes de trabalho ambos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, poderão ser ressarcíveis quando há atuação culposa do empregador (art. 18.º da LAT)²²⁶.

Uma vantagem clara destes regimes relativamente ao regime da responsabilidade civil prende-se com a natureza urgente e oficiosa dos processos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais (art. 26.º, n.º 2 do CPT). Consequentemente estes processos são mais céleres e menos onerosos.

Por outro lado, há a apontar ainda como vantagem as soluções alternativas que a LAT nos apresenta, comparativamente ao regime da responsabilidade civil. Dispõe o art. 283.º, n.º 8, que “o empregador deve assegurar a trabalhador afetado por lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou

Como suporte da nossa opinião v. LUÍS MENEZES LEITÃO – *Direito das Obrigações*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, 3.ª edição, p. 288. O autor defende que a diferença “entre responsabilidade delitual e a responsabilidade obrigacional é que enquanto a responsabilidade delitual surge como consequência da violação de direitos absolutos, que aparecem assim desligados de qualquer relação intersubjetiva previamente existente entre lesante e lesado, a responsabilidade obrigacional pressupõe a existência de uma relação intersubjetiva, que primariamente atribuída ao lesado um direito à prestação, surgindo como consequência da violação de um dever emergente dessa relação”.

²²³ Apesar das divergências doutrinárias em torno da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais na responsabilidade contratual, a doutrina dominante já considera ressarcíveis os danos não patrimoniais na responsabilidade contratual. V. neste sentido VAZ SERRA - Anotação ao acórdão do STJ de 4 de Junho de 1974, *R.L.J.*, ano 108.ª, p. 222; ANTÓNIO PINTO MONTEIRO – *Cláusula penal e indemnizações*, Coimbra, Almedina, 1990, p. 31, nota 77; INOCÊNCIO GALVÃO TELES – *Direito das obrigações*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, 7.ª ed., pp. 383-384, e MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA – *Direito das obrigações*, Coimbra, Almedina, 1998, p. 524.

²²⁴ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – *op. cit.*, p. 110.

²²⁵ Designação que engloba os danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

²²⁶ Esta vertente apresenta mais semelhanças em relação ao regime geral da responsabilidade civil.

de ganho a ocupação em funções compatíveis”. Na LAT os arts 44.º e 154.º oferecem ao trabalhador a possibilidade de reabilitação profissional e adaptação ao posto de trabalho, assim como os arts 69.º e 108.º preveem a atribuição de um subsídio para a frequência de ações no âmbito da reabilitação profissional.

No regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais as prestações atribuídas são ainda positivamente atualizadas (art. 124.º LAT) e revistas (art. 70.º LAT) consoante o estado de saúde do trabalhador.

Do art. 78.º da LAT resulta que “os créditos provenientes do direito à reparação estabelecida na presente lei são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis”. Estamos perante créditos privilegiados, portanto, ao contrário dos créditos resultantes do regime da responsabilidade civil.

Por último, a nível probatório, e fazendo uma interpretação extensiva do art. 29.º, n.º 1, podemos beneficiar da inversão do ónus de prova no assédio moral, à semelhança do que acontece no assédio discriminatório no art. 25.º, n.º 5. Cabe por isso ao empregador fazer prova da sua defesa²²⁷.

Do acima exposto observamos que apesar de algumas vicissitudes, o regime das contingências profissionais está voltado para uma proteção do trabalhador mais ampla, que o regime da responsabilidade civil. A proteção daquele regime começa desde que o trabalhador apresenta “problemas” até ao momento da sua integração no sistema, novamente, se possível. O regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais apresenta-se ainda como imperativo, sendo inválidas todas as cláusulas que não protejam os trabalhadores da mesma forma que a lei o faz.

Mas será que o assédio moral constitui uma figura que se enquadra no regime das contingências profissionais? Se sim, qual a melhor opção: o regime dos acidentes de trabalho ou o das doenças profissionais?

Antes de uma tomada de posição, vejamos seguidamente a posição de alguns países, relativamente às questões levantadas.

²²⁷ Partilhamos aqui da opinião da autora MARIA REGINA REDINHA – “Assédio – uma noção binária?”, *PDT*, n.º 85, Coimbra Editora, pp. 149-156.

11.1 Análise da situação em Portugal

Em Portugal temos concomitantemente em vigor o regime jurídico dos acidentes de trabalho, Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro; o regime das doenças profissionais, Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, sofrendo alterações com o Decreto-Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho, e o regime das doenças de trabalho previsto nos arts 94.º, n.º 2 da LAT e 283.º, n.º 3 do CT²²⁸.

No nosso país não abundam decisões jurisprudenciais no que respeitam à qualificação do assédio moral. Em Janeiro de 2010 o STJ²²⁹ pronunciou-se sobre a consideração de uma situação de assédio moral como acidente de trabalho. Todavia, o respetivo tribunal acabou por negar a qualificação da situação em análise como assédio moral e como acidente de trabalho²³⁰.

O obstáculo na qualificação do assédio moral reside nas definições legais de acidente de trabalho e doença profissional. Se a primeira exige o caráter súbito e fortuito, a segunda exige a sua contemplação numa lista tipificada de doenças²³¹.

A subitaneidade tem sido apontada como a característica fundamental à definição do acidente de trabalho, bem como à distinção entre este e a doença profissional²³².

²²⁸ Quanto às definições legais de cada regime, em vigor no nosso país, remetemos para o ponto anterior, onde já procedemos à sua respetiva análise.

²²⁹ Decisão de 13/01/2010 do STJ pelo relator Sousa Grandão, disponível em www.dgsi.pt.

²³⁰ No acórdão em apreço uma trabalhadora foi convidada a rescindir o contrato por mútuo acordo ou a despedir-se em Dezembro de 2002, o que veio a declinar em 2003/01/20. No dia seguinte a trabalhadora foi colocada numa secretária sem tarefas a realizar, sendo proibida de falar com os colegas e estes com ela, ficando igualmente proibida de atender o telefone, usar o computador e de atender os clientes ao balcão. Se o Tribunal do Trabalho do Porto qualificou a depressão como acidente de trabalho, o Tribunal da Relação revogou a decisão da 1.ª instância afirmando que “as situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respetiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483.º e seguintes do Cód. Civil”. Por sua vez o STJ afirma que “a matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento coletivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho. E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal) ”.

²³¹ V. ISABEL RIBEIRO PARREIRA – “O assédio moral no trabalho”, cit., p. 238.

Como menciona Paulo Carvalho²³³ a “subitaneidade é o elemento essencial que permite distingui-lo da doença profissional, já que esta é o resultado de uma causa lenta e progressiva de uma lesão ou doença”. No mesmo sentido, José Mesquita²³⁴ refere que “a exigência de que o sinistro se traduza num acontecimento de curta duração permite distinguir os acidentes de trabalho das doenças profissionais”. Para Cunha Gonçalves²³⁵, a subitaneidade do facto pressupõe dois elementos: a imprevisão e a limitação de tempo, não podendo como tal ser designada a causa lenta e progressiva de uma lesão.

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais distinguem-se, assim, mais pela sua causa que pelos seus efeitos, é a imediatez que diferencia a causa daquelas duas eventualidades²³⁶. Num acórdão do STJ, de 21/11/2001, do relator Mário Torres, diz-se que “num acidente de trabalho deve ocorrer um "acidente" (evento, acontecimento) de duração curta e limitada”. E ainda que “a ideia de subitaneidade do evento não deve ser entendida em termos absolutos, mas no sentido de evento de duração curta e limitada, não sendo subitaneidade sinónimo de facto instantâneo ou momentâneo, mas tão só de facto limitado no tempo, de curta duração”.

Vítor Ribeiro²³⁷ defende uma noção de acidente em sentido naturalístico, devendo este coincidir com um acontecimento ou evento súbito, violento, inesperado e de ordem exterior ao próprio lesado. A este propósito Carlos Alegre²³⁸ refere que a doutrina aponta como características do acidente naturalístico tratar-se dum evento exterior à constituição orgânica da vítima, em geral súbito e que causa uma ação lesiva sobre o corpo humano. Todavia esta caracterização está longe de ser completa, pois como afirma o autor “nem o

²³² MARIA ADELAIDE DOMINGOS – “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *PDT*, n.ºs 76, 77, 78, Janeiro – Dezembro de 2007, pp. 41-42.

²³³ PAULO MORGADO DE CARVALHO – “Um olhar sobre o actual regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais: benefícios e desvantagens”, in *Questões Laborais*, Ano X, n.º 21, Coimbra editora, 2003, p. 81.

²³⁴ JOSÉ ANDRADE MESQUITA – “Acidentes de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 172.

²³⁵ LUIZ DA CUNHA GONÇALVES – *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Coimbra, Coimbra Editora, 1939, p. 31.

²³⁶ Tal como foi referido no acórdão do TC de 7 de Junho de 2001, Processo n.º 896/09, pelo relator Conselheiro Carlos Pamplona de Oliveira, disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>.

²³⁷ VÍTOR RIBEIRO – *Acidentes de trabalho, reflexões e notas práticas*, Lisboa, Rei dos Livros, 1984, pp. 208-210.

²³⁸ CARLOS ALEGRE – *Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Regime jurídico anotado*, Coimbra, Almedina, 2009, 3.ª reimpressão da 2.ª ed. de 2001, pp. 36-37.

acontecimento exterior direto e visível, nem a violência são, hoje, critérios indispensáveis à caracterização do acidente. A sua verificação é extremamente variável e relativa, em muitas circunstâncias. Além disso, a causa exterior da lesão tende a confundir-se com a causa do acidente de trabalho, num salto lógico, nem sempre evidente”. O mesmo autor sustenta que a violência não constitui, a não ser como critério subsidiário, uma característica essencial do acidente de trabalho. E quanto à subitaneidade, característica importante que permite a possibilidade de localizar no tempo o evento lesivo, e por isso distinguir o acidente de trabalho da doença profissional, também este critério não resolve por si só todas as situações da vida real. O acidente de trabalho para Carlos Alegre não tem de ter uma causa exterior física, podendo esta ser moral. Na verdade há que reconhecer a existência de “(...) zonas cinzentas em que a subitaneidade se esbate perante uma evolução lenta (...)”²³⁹.

Há ainda quem entenda que o conceito de acidente de trabalho é delimitado pelo legislador em função dos danos²⁴⁰.

O requisito da subitaneidade tem sido atenuado pela jurisprudência nacional²⁴¹. Denote-se que uma vez que a letra da lei não caracteriza o evento constitutivo de acidente de trabalho, a subitaneidade não configura formalmente um requisito legal²⁴². E ainda para quem defende que um só ato pode configurar assédio moral pela gravidade de atuação, ou que um conjunto de comportamentos se possa agrupar como fenómeno único, o requisito da subitaneidade preenche-se para a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho.

Para Ana Cristina Costa²⁴³ o assédio moral pode ser considerado acidente de trabalho se ampliarmos a definição de acidente de trabalho, ou ainda se o concebermos como um comportamento único.

Mas se afastarmos o entrave da subitaneidade ao assédio moral, logo nos deparamos com um outro: a reiteração. De facto, alguns autores defendem como elemento

²³⁹ Cfr. CARLOS ALEGRE – última *op. cit.*, p. 37.

²⁴⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ – *Direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 2010, 5.ª edição, p. 843.

²⁴¹ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – *op. cit.*, p. 123.

²⁴² ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – última *op. cit.*, p. 124.

²⁴³ Neste mesmo sentido v. ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – *op. cit.*, p. 127. Porém a autora considera improfícua a consideração do assédio moral como uma conduta isolada, defendendo que este se trata de um conjunto de comportamentos. Adianta a autora que nunca o assédio terá como característica a subitaneidade, ainda que considere o processo como um evento único. Pelo contrário não lhe choca o alargamento do conceito de acidente de trabalho, face à amplitude de situações que o legislador tem previsto, como por exemplo a tutela nos casos de acidente de trabalho não ocorrido no local e tempo de trabalho.

caracterizador do tipo a reiteração da conduta nos casos de assédio, excluindo do conceito de assédio moral os casos em que o assédio se traduz num só ato que pela sua gravidade produz o mesmo resultado de vários “incidentes menores”²⁴⁴. Contudo, a verdade é que a legislação nacional não exige tal característica²⁴⁵.

Mas como acima expusemos o nosso sistema prevê ainda outro regime: o das doenças de trabalho. Este último regime contempla as doenças que não constam na lista tipificada de doenças profissionais, mas que por serem resultado da prestação de atividade subordinada e não sendo resultado de um desgaste normal do organismo, merecem ser indemnizáveis.

Como salienta Rita Garcia Pereira²⁴⁶ “o assédio moral não é uma doença, ninguém fica doente de assédio moral mas sim com ele ou por causa dele”. Por estas razões a autora parece aceitar que os padecimentos vários a que o assediado está acometido, como por exemplo a depressão reativa ou os problemas cardíacos, constantes na lista de doenças profissionais, sejam ressarcidos como doença profissional quando a sua origem for o assédio moral²⁴⁷. Também Mago Graciano Pacheco²⁴⁸ apela a uma reformulação do conceito de doença profissional no nosso ordenamento por forma a englobar as patologias que derivam da prática de assédio moral.

Por seu turno Ana Cristina Costa²⁴⁹ defende que “desde que se prove que a lesão, perturbação funcional ou doença que o trabalhador sofre (em consequência de assédio moral) tem como causa o exercício da atividade laboral, e não representando aquela normal desgaste do organismo” o assédio moral será doença de trabalho. Posição que choca com a de Regina Redinha que considera que o assédio moral não pode ser considerado doença de trabalho por força da definição da mesma. Esta última autora entende que as doenças de

²⁴⁴ Veja-se, p. ex., RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 213 e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, pp. 92 e ss.

²⁴⁵ Assim entendem ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – *op. cit.*, p. 125; GLÓRIA REBELO – “Assédio Moral e dignidade no trabalho”, *in PDT*, n.ºs 76,77 e 78, Coimbra editora, 2007, p. 115, e SÓNIA KIETZMANN LOPES – “O assédio moral no trabalho”, *in PDT*, n.º 82, Coimbra editora, 2009, p. 261.

²⁴⁶ RITA GARCIA PEREIRA – *op. cit.*, p. 210.

²⁴⁷ A autora considera ainda que por força do art. 310.º, n.º 2 do CT, atual, 283.º, n.º 3, o assédio moral se pode encaixar nesta previsão normativa que apelidamos de doenças de trabalho. Salienta-se porém que a autora não lhe atribui o nome de doenças de trabalho mas sim de doenças profissionais. Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – última *op. cit.*, pp. 210-211.

²⁴⁸ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO – *op. cit.*, p. 249.

²⁴⁹ Cfr. ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – *op. cit.*, p. 110.

trabalho exigem uma causalidade entre a patologia e a atividade exercida e que no assédio moral a patologia “(...) não é provocada pela atividade em si, mas pela forma deliberadamente penosa do seu exercício”²⁵⁰.

Como denotamos, em Portugal a doutrina parece não ter uma posição unânime na qualificação do assédio moral. As opiniões ainda se encontram dispersas e o fenómeno não apresenta uma corrente maioritária de defesa de enquadramento num dos regimes existentes. Se já não abundam decisões jurisprudenciais na consideração do assédio moral em si mesmo, ainda são menos, se não mesmo únicas as que tratam da qualificação do assédio moral.

11.2 Análise da situação em Espanha

Contrariamente do que sucede no nosso país, na vizinha Espanha o regime das doenças de trabalho não existe²⁵¹. O ordenamento jurídico espanhol diferencia porém as contingências consoante a causa que as origina. Deste modo, a *Ley General de la Seguridad Social* separa as contingências comuns, que englobam os acidentes não laborais e as doenças comuns (art. 117.º LGSS), das contingências profissionais, que por sua vez abarcam o regime dos acidentes de trabalho e o regime das doenças profissionais²⁵².

A qualificação do assédio moral no trabalho como contingência profissional apresenta vantagens em relação ao regime das contingências comuns: a atenuação das

²⁵⁰ MARIA REGINA GOMES REDINHA – “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, cit., p. 846.

²⁵¹ Este regime não possui a mesma nomenclatura que em Portugal, ou seja, a norma espanhola não lhe atribui o nome de doenças de trabalho, mas sim de acidentes de trabalho. Contudo, podemos constatar, que se compararmos o art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS com a legislação portuguesa, art. 283.º, n.º 3 e art. 94.º, n.º 2 da LAT, ambas as normas se assemelham no que se entende por doença de trabalho.

A própria doutrina em Espanha já faz referência às *enfermedades del trabajo*. Neste sentido v. LUELMO MILLÁN, MIGUEL-ANGEL – “Acoso moral o ‘mobbing’. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, in *Civitas – Revista española de derecho del trabajo*, n.º 115, 2003, p.18; SOFÍA OLARTE ENCABO – “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales: Un Riesgo Laboral Calificable de Accidente de Trabajo. Progresos y Didicultates.”, *Temas Laborales*, n.º 80, 2005, p. 75; MARTÍNEZ BARROSO, MARIA DE LOS REYES – «Sobre las Enfermedades Profesionales No Listadas. A Propósito de un Supuesto “Síndrome de Desgaste Personal” o de “Burn-Out”», *RDS*, n.º 10, 2000, p. 187, nota 1, entre outros.

²⁵² Cfr. ALEXANDRE VICENTINE XAVIER – *La respuesta jurídico frente al acoso moral em el trabajo* (tésis doctoral), Universidad de León, 2011, pp. 287-288, disponível em <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER.%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>, consultada em 23-07-2012.

exigências para acesso aos benefícios (não se requer um período de carência, antes se aplica o princípio da automaticidade e a presunção de elevado direito nos termos do art. 124.º, n.º 4 da LGSS e 125.º, n.º 3 da LGSS); uma melhora no cálculo da base de contribuição ao incluir o valor das horas extraordinárias (art. 109.º, n.º2, al. g) da LGSS; a existência de benefícios especiais, tais como pagamentos de montantes fixos sobre a morte, de acordo com o artigo 177.º, n.º1 da LGSS; o funcionamento das regras específicas de finanças e seguros (contribuições obrigatórias por parte do empregador, nos termos do art. 105.º da LGSS, o pagamento do benefício pela seguradora a partir do primeiro dia); entre outras²⁵³.

Os acidentes de trabalho estão previstos no art. 115.º da LGSS, enquanto as doenças profissionais se encontram, no mesmo diploma, no art. 116.º. O primeiro regime apresenta um elenco aberto, enquanto o segundo possui um elenco fechado. O Decreto Real 1299/2006, de 10 de Novembro, apresenta, por seu turno, o elenco das doenças profissionais reconhecidas, bem como os trabalhos e as substâncias relacionados com o risco da sua contração²⁵⁴.

O acidente de trabalho é tido como toda a lesão corporal que um trabalhador sofre por ocasião, ou em consequência, do trabalho que efetue para outrem (art. 115.º, n.º 1 da LGSS). A definição legal espanhola de acidente de trabalho é ampla e desde cedo propiciou uma interpretação extensiva. Na noção de acidente de trabalho englobamos tanto o acidente *stricto sensu* (lesões corporais derivadas de um acontecimento violento, súbito e externo), como as doenças profissionais do art. 116.º da LGSS, que possuem regime específico, bem como as doenças de trabalho (consideradas um espécie dentro do género dos acidentes de trabalho)²⁵⁵. Afiguram-se assim requisitos de um acidente de trabalho a existência de uma lesão corporal, o trabalho efetuado por conta de outrem, ou assimilados (art. 7.º, n.º 1, al. a) e art. 97.º da LGSS), e a necessidade de se relacionar a lesão com o trabalho²⁵⁶.

²⁵³ Última *op. cit.*, p. 291, nota 842.

²⁵⁴ Como refere DOLORES HERNANDEZ NAVARRO *apud* ANA CRISTINA COSTA – *op. cit.*, p. 133, Espanha chegou a ser apontada como o país da UE com menos doenças catalogadas, sendo o seu regime bastante antigo.

O quadro das doenças profissionais, em vigor desde 1978 sem alterações, foi finalmente alvo de revisão em 2006, pelo Decreto Real 1299/2006, de 10 de Novembro.

²⁵⁵ Cfr. SOFÍA OLARTE ENCABO – *op. cit.*, p. 75. No mesmo sentido, apontando para uma noção ampla de acidente de trabalho: ALEXANDRE VICENTINE XAVIER – *op. cit.*, p. 294.

²⁵⁶ Numa sentença do *T.S.J de Galicia*, 4311/2011, de 11 de Outubro de 2011, o tribunal enuncia os elementos necessários para um acidente de trabalho, acrescentando que são requisitos que há muito o Tribunal

Quanto ao termo “lesão corporal”, próprio da definição de acidente, é entendido como todo o dano corporal, incluindo o psicológico ou psíquico²⁵⁷, anatómico, sensorial ou funcional que não deriva apenas da ação de agentes externos súbitos, repentinos e violentos, mas também de doenças lentas e progressivas. É no grupo das doenças lentas e progressivas que se situam geralmente todas as doenças que derivam da prática de assédio moral²⁵⁸.

O problema da qualificação dos danos que derivam do assédio moral encontra-se na necessidade de comprovar uma relação, ounexo de causalidade, entre a lesão e o trabalho²⁵⁹. Na maioria dos casos afigura-se difícil avaliar a etiologia da doença. Tal dificuldade só não sucede naquelas situações em que se pode aplicar a presunção do art. 115.º, n.º 3 da LGSS (este artigo presume, salvo prova em contrário, que são constitutivas de acidente de trabalho as lesões ocorridas no tempo e local de trabalho). Ora, devemos dizer que fazer prova em contrário é uma tarefa impossível ou deveras difícil na grande parte dos casos²⁶⁰.

Acrescente-se que a aplicação da presunção do art. 115.º, n.º 3 da LGSS é mais custosa nas doenças psíquicas do que nas físicas, já que por regra as doenças de foro psíquico não se manifestam de imediato no tempo e local de trabalho. Daí que se enverede antes pela aplicação do art. 155.º, n.º 2, al. e) da LGSS, cabendo ao trabalhador fazer prova do nexode causalidade exigido no artigo, sem prejuízo de que o juiz poderá chegar à sua convicção através d presunções judiciais²⁶¹. Um determinado dano só pode ser considerado acidente de trabalho perante o art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS se existir a ligação direta que

Superior afirma e interpreta. No mesmo sentido, isto é, apresentando os mesmos elementos como necessários para que haja um acidente de trabalho, temos também a a sentença n.º 191/2005, do *S.T.J. de la Rioja, Sala de lo Social*, As. 2005/3399.

²⁵⁷ Vide última sentença citada.

²⁵⁸ SOFÍA OLARTE ENCABO – *op. cit.*, p. 76.

²⁵⁹ Última *op. cit.*

²⁶⁰ Última *op. cit.*, p. 77.

²⁶¹ Neste sentido veja-se o artigo de BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – “El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución (legal)”, in *Revista de Trabajo Social y Salud*, CEF, 2002, nrs. 233-234, pp. 4 a 43, e ainda CARMÉN SÁNCHEZ TRIGUEROS/ PILAR CONDE COLMENERO – “La protección social y los riesgos psicosociales”, in *Anales de Derecho*, n.º 26, 2008, p. 290.

o artigo exige, isto é, um nexo de causalidade entre a lesão e o trabalho, condição essa *sine qua non*²⁶².

Assim, em Espanha, as sequelas psicofísicas causadas pelo assédio moral são consideradas como acidente de trabalho e não como doença profissional, pelo facto de não constarem na lista das doenças profissionais²⁶³. Em concreto, uma depressão ou um quadro de ansiedade são doenças que, em princípio, não têm que ter como causa da sua origem o trabalho. Contudo, se se conseguir provar que as tais doenças apareceram como consequência de uma pessoa ter sido submetida, por exemplo, a assédio, essa doença tida como comum passaria a ser considerada como doença de trabalho²⁶⁴, e consequentemente, acidente de trabalho²⁶⁵. Como tal, estas e outras doenças encaixariam naturalmente na previsão normativa do art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS. A norma só considera como acidente de trabalho as doenças que o trabalhador consiga provar que tiveram como única causa a execução do trabalho, remetendo as doenças profissionais para o art. 116.^{o266}.

No que respeita às doenças profissionais, para que estas sejam reconhecidas é necessário que constem da lista e, ainda, um relação direta entre a doença prevista e o agente nocivo que a gerou. A doença em causa terá de ser contraída em consequência do trabalho prestado pelo trabalhador, como afirma o art. 116.º da LGSS.

Enquanto o acidente de trabalho produz uma lesão súbita, a doença profissional provoca uma deterioração corporal através de um processo patológico, mais ou menos lento, causada por em agente externo. Em comum têm o facto de em ambas as situações o dano produzido ter como causa o trabalho²⁶⁷.

É preciso notar que as lesões do assédio moral só alcançam o facto de serem contraídas em consequência do trabalho - um dos requisitos do art. 116.º da LGSS - faltando-lhes a sua concretização no elenco das doenças profissionais. No referido elenco não consta nem o assédio moral, nem nenhuma das doenças habitualmente associadas ao

²⁶² SOFÍA OLARTE ENCABO – *op. cit.*, p. 289.

²⁶³ ALEXANDRE VICENTINE XAVIER – *op. cit.*, p. 289.

²⁶⁴ Cfr. SOFÍA OLARTE ENCABO – *op. cit.*, p. 75.

²⁶⁵ V. ALEXANDRE VICENTINE XAVIER – *op. cit.*, pp. 294-295.

²⁶⁶ GUDÍN RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, FAUSTINO – “Mobbing como accidente laboral. Crónica de un desideratum jurídico, in RGDTS, n.º 18, 2008, p. 19, considera que o *mobbing*, *burn-out* e stress laboral deveriam ser reconhecidos como doenças profissionais, dada a sua frequente ocorrência.

²⁶⁷ ALEXANDRE VICENTINE XAVIER – *op. cit.*, p. 293.

assédio moral²⁶⁸. Por conseguinte, assédio moral só pode ser qualificado como constitutivo de um acidente de trabalho²⁶⁹.

As doenças psicossomáticas sofridas pelo trabalhador vítima de “perseguição” são de tal forma importantes que a Segurança Social não as podia deixar sem proteção²⁷⁰. Na medida em que a vítima pode ser afetada ao ponto de lhe ser causada uma incapacidade temporária ou permanente na sua capacidade de trabalho, o encaixe no sistema de proteção social faz-se com toda a naturalidade^{271 272}

A jurisprudência espanhola tem-se pronunciado sobre a problemática do assédio moral²⁷³, classificando-o como acidente de trabalho há alguns anos²⁷⁴, pelas razões acima já apresentadas. A sentença do *T.S.J. de Navarra*, de 30 de Abril de 2001 (As.1878/2001) é conhecida como sendo das primeiras sentenças que reconheceram como acidente de trabalho o processo de incapacidade temporária de um trabalhador vítima de assédio moral, com base no art. 115.º, n.º 3 da LGSS²⁷⁵.

²⁶⁸ Última obra e autor citados.

²⁶⁹ Discute-se na doutrina espanhola uma eventual fusão entre os conceitos de acidente de trabalho e de doença profissional: ANA CRISTINA COSTA – *op. cit.*, p. 124.

²⁷⁰ BEATRIZ AGRA VIFORCOS/ ROBERTO FERNÁNDEZ/ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – “La respuesta jurídico-laboral...”, *op. cit.*, p. 176.

²⁷¹ FEDERICO NAVARRO NIETO – *La tutela jurídico frente al acoso moral laboral*, Navarra, Aranzadi, 2007, p. 213.

²⁷² Algumas sentenças que se pronunciaram sobre a questão do assédio moral como acidente de trabalho consideraram que a incapacidade temporária ou incapacidade permanente do trabalhador vítima de assédio se deve a um acidente de trabalho, com base nos arts. 115.º, n.º 2, al. e) e art. 115.º, n.º 3 da LGSS. Cfr. CAROLINA GALA DURÁN – “La consideración del acoso moral o “mobbing” como accidente de trabajo. Comentario à sentença do *Juzgado de lo Social nº 2 de Girona* de 23-9-2003 (AS 3434)”, in *IUSLabor*, 2005, p. 4, disponível em <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58223/68315>, consultada em 27-07-2012.

²⁷³ As sentenças apresentadas de seguida configuram alguns exemplos das várias decisões jurisprudências que reconheceram a existência de assédio moral: *T.S.J. de Andalucía*, 26 de Dezembro de 2002, As. 2003/3044; *T.S.J. de Cataluña*, de 5 de Outubro de 2004, As. 2004/3184; *S.T.C.* de 15 de Novembro de 2004, 2001/2004; *T.S.J. de Canarias*, de 3 de Fevereiro de 2006, Rec. 1008/2005; *T.S.J. de Madrid*, de 28 de Novembro de 2006, Jur. 2007/67153; *T.S.J. de Madrid*, Sala de lo Social, 31 de Março de 2008, Jur. 2008/151276; *T.S.J. de Galicia*, Sala de lo Social, 3 de Junho de 2009, rec. 1737/2009; *T.S.J. de Castilla-La Mancha*, Sala de lo Social, 5 e Julho de 2009, rec. 653/2009; *T.S.J. de Galicia*, Sala de lo Social, 22 de Outubro de 2009, Jur 2009/476499; *T.S.J. de Madrid*, Sala de lo Social, 4 de Maio de 2010, Jur 2010/231261.

²⁷⁴ V., por exemplo, a sentença do *T.S.J. del País Vasco*, de 8 de Maio de 2007, Jur. 2007/344533 que reconhece o assédio moral como acidente de trabalho bem como a sentença do *Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño*, de 31 de Outubro de 2003, e, ainda a sentença do *T.S.J. de Andalucía, Sala de lo Social*, 27 de Janeiro de 2004, Rec. 2325/2003, sentença n.º 349/2004, que reconheceu a baixa médica por depressão e ansiedade devido a assédio moral como acidente de trabalho.

²⁷⁵ O autor JORDI GARCÍA VIÑA – “El mobbing n las relaciones laborales en España”, in *Tribuna Social – Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 223, 2009, p. 19, defende que o art. 115.º, n.º 3 da LGSS é

A base legal espanhola que justifica a consagração do assédio moral, mais concretamente das doenças/incapacidades a que este pode levar, como acidente de trabalho, passa essencialmente pela aplicação do art. 115.º, n.º 1, do art. 115.º, n.º 2, al. e) e, em menor escala, no art. 115.º, n.º 3 da LGSS. Por vezes, temos mesmo a aplicação conjunta de dois artigos²⁷⁶.

Apesar de ser uma temática que está na ordem do dia, a jurisprudência sobre a consideração do assédio moral como acidente de trabalho não abunda. Contudo, denota-se positivamente que o país não está alheio ao problema e já vai tendo uma postura jurisprudencial consistente na tomada de posição do problema em análise, ainda que em causa estejam sempre casos delicados no que concerne à fase probatória.

Por último, chamamos a atenção para a dispersão da doutrina espanhola na qualificação do assédio moral.

Desta forma há quem assinale que a não inserção das doenças psicossociais, *verbi gratia* o assédio, dentro do catálogo das doenças profissionais, reafirma a posição dos que propugnam que o tratamento destas doenças é mais acertado quando se qualificam de acidentes de trabalho, pois não estamos perante verdadeiras doenças profissionais mas antes uma nova realidade de patologias que se situa ente o acidente de trabalho e as doenças de trabalho²⁷⁷.

o que mais se verifica na aplicação jurisprudencial. Todavia, concordamos antes com a posição de FEDERICO NAVARRO NIETO - *La tutela jurídico frente al acoso moral laboral*, Pamplona, Aranzadi, 2007, pp. 224-225, que entende que a jurisprudência maioritária se baseia antes no art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS e, acrescentamos nós, no art. 115.º n.º 1 da mesma lei, como poderemos constatar seguidamente.

²⁷⁶ O *T.S.J. de la Rioja*, de 31 de Março de 2005, sentença n.º 191/2005, declarou como acidente de trabalho a depressão que um funcionário sofreu devido à prática de assédio moral por parte de um superior. O art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS em conjunto com o art. 115.º, n.º 1 serviram de apoio legal na fundamentação da decisão desta instância. Também a 6 de Outubro de 2005, o mesmo tribunal, na sentença n.º 191/2005, As. 2005/3399, declarou como acidente de trabalho uma depressão por assédio moral, causa de uma incapacidade temporária num trabalhador. Baseou-se este tribunal uma vez mais nos arts. 115.º, n.º 1 e 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS. O tribunal diz que para que se possam aplicar estes artigos basta que a aparição da doença tenha como causa exclusiva a execução do trabalho.

Mais recentemente o *S.T.J. de Andalucía, Sala e lo Social*, rec. 3441/2010, sentença n.º 1881/11, de 30 de Junho de 2011, negou a existência de um acidente de trabalho por assédio moral. Em causa estava um transtorno de adaptação e uma síndrome ansioso-depressivo de um trabalhador que se dizia vítima de assédio moral, mas que o citado tribunal não considerou. Todavia, a sentença reconhece o art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS como a base legal para se declarar um acidente de trabalho pela prática de assédio moral.

²⁷⁷ Cfr. GLORIA ROJAS RIVERO – *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomazono, 2005, pp. 131 e ss.

Outros porém afirmam que a catalogação destas doenças psicossociais como acidentes de trabalho se deve ao vazio na abordagem do tema e à sua não inclusão na lista de doenças profissionais²⁷⁸.

Outros defendem ainda que o assédio moral deveria estar previsto na LGSS, abrindo a listagem das doenças profissionais reconhecidas, e acabando com a distinção entre doenças profissionais listadas e as doenças de trabalho²⁷⁹.

Por último, para os que entendem que o art. 115.º, n.º 2, al. e) da LGSS prevê uma série de doenças que são consequência de uma prestação laboral, as doenças de trabalho, o assédio moral é consequentemente qualificado como doença de trabalho²⁸⁰. Até mesmo na área da Medicina há já quem se pronuncie quanto ao assédio moral como doença de trabalho²⁸¹.

Concluindo, denotamos que em Espanha a jurisprudência apresenta uma tomada de posição unanime, considerando o assédio moral como acidente de trabalho. A posição jurisprudencial contrasta porém com a doutrinal que varia entre a consideração do assédio como acidente de trabalho, doença profissional e doença de trabalho.

11.3 Análise da situação em França

Na França o *Code de la Sécurité Sociale* (CSS) define o acidente de trabalho no seu art. L.411-1²⁸² e as doenças profissionais no art. L.461-1²⁸³. Todavia, o art. L.461-1 § 4 do CSS reconhece como doença profissional uma patologia não prevista no quadro de doenças profissionais, desde que esta tenha uma relação essencial e direta com a atividade habitual

²⁷⁸ CARMÉN SANCHÉZ TRIGUEROS/ PILAR CONDE COLMENERO – “La protección social y los riesgos psicosociales”, in *Anales de Derecho*, n.º 26, 2008, p. 190.

²⁷⁹ Cfr. FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ *apud* CARMÉN SANCHÉZ TRIGUEROS/ PILAR CONDE COLMENERO – última *op. cit.*, p. 291.

²⁸⁰ É o caso da autora SOFÍA OLARTE ENCABO – *op. cit.*, p. 74.

²⁸¹ Veja-se o exemplo das médicas OLGA PADIAL ORTIZ/ MARGARITA DE LA IGLESIA MARÍ – “El mobbing como enfermedad del trabajo”, in *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, n.º 7, 202, pp. 231-240.

²⁸² É considerado como acidente de trabalho, qualquer que seja a causa, o acidente ocorrido por causa ou por ocasião do trabalho. O art. L.411-2 alarga o conceito de acidente de trabalho para abarcar o trajeto do trabalhador também como acidente.

²⁸³ Diz o artigo no seu § 2 que presume-se de origem profissional toda a doença indicada no quadro de doenças profissionais e contraída segundo as condições mencionadas desse quadro. Este quadro encontra-se anexado ao CSS e possui 112 tabelas do regime geral e 65 do regime agrícola.

do trabalhador e que conduza à morte ou a uma incapacidade permanente do mesmo (taxa avaliada percentualmente e segundo as condições do art. L. 434-2 do CSS). Desta forma, e ainda que não encontremos na doutrina francesa referências a tal, o art. L.461-1 § 4 do CSS corresponde às entre nós conhecidas doenças de trabalho.

O *Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles* é o organismo responsável pela apreciação da existência de uma ligação direta entre a patologia invocada e a atividade habitual do trabalhador, para os casos em que as doenças profissionais não se encontrem tipificadas nas tabelas já existentes. Neste sentido Fabrice Bocquillon²⁸⁴ declara que, para que se possa estabelecer esta ligação, os atos de assédio devem ser considerados parte integrante da execução do trabalho e como tal uma componente do trabalho habitual realizado pelo assediado.

O facto accidental, de cariz violento e súbito, apresenta-se como um dos requisitos do acidente de trabalho. À semelhança da jurisprudência portuguesa, também na França a subitaneidade apresentava-se como uma das características do acidente de trabalho e como fator diferenciador das doenças profissionais que são de carácter lento e evolutivo²⁸⁵. A par deste requisito ainda se exige que o facto accidental provoque uma lesão corporal no trabalhador e que exista ainda uma ligação entre o acidente e o emprego.

O conceito de acidente de trabalho tem sido todavia alvo de evolução jurisprudencial na França. Assim, a *Cour de Cassation*²⁸⁶ inova em 2003 ao rejeitar a definição típica de acidente de trabalho na medida em que nenhum evento súbito suscetível de ser qualificado como accidental havia ocorrido no caso proposto ao referido tribunal²⁸⁷. A *Cour de Cassation* alarga o conceito de acidente de trabalho ao defini-lo como um evento ou uma série de eventos ocorridos em datas determinadas por causa ou por ocasião do

²⁸⁴ Cfr. FABRICE BOCQUILLON – “Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, in *Le Droit Ouvrier*, Paris, Confédération Générale du Travail, Dezembro 2000, p. 521, disponível em <http://stopharcelement06.free.fr/pdf/2000dec.pdf>, consultado em 01-09-2012.

²⁸⁵ RÉGIS DE GAUDEMARI – *Définition et principes généraux des accidents de travail*, Faculté de Médecine de Grenoble, Novembro de 2003, p. 1, disponível em <http://www-sante.ujf-grenoble.fr/sante/corpus/disciplines/medtra/atmalprof/109b/leconimprim.pdf>, consultado em 30-08-2012.

²⁸⁶ *Cour de Cassation, chambre sociale*, 2 de Abril de 2003, n.º 00-21.768, disponível em <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049182&fastReqId=101698848&fastPos=1>, consultado em 30-08-2012.

²⁸⁷ Em questão estava um vigia noturno num estabelecimento de hospedagem que apanhou esclerose múltipla após uma série de injeções contra a hepatite B. Estas foram impostas pelo seu empregador que se baseou na obrigação de vacinação para certas pessoas que o código de saúde pública prevê.

trabalho, do qual resulta uma lesão corporal, independentemente da data do seu início. Note-se que neste caso a lesão corporal apareceu após o facto accidental.

Em expansão parece estar também o conceito de lesão corporal. No dia 1 de Julho de 2003 a *Cour de Cassation*²⁸⁸ reconheceu às desordens mentais o carácter de lesão corporal. Consequentemente a depressão nervosa da trabalhadora foi considerada acidente de trabalho.

Já em 2010 a *Cour de Cassation*²⁸⁹ estipulou a ausência de duração mínima no assédio moral, considerando que os fatos constitutivos de assédio moral podem desenrolar-se num breve período de tempo.

Em 1988 a *Cour de Cassation*²⁹⁰ designou uma tentativa de suicídio por assédio moral como acidente de trabalho. O mesmo tribunal considerou em 2007 uma outra tentativa de suicídio por assédio moral como acidente de trabalho²⁹¹, bem como mais recentemente, em 2011, a *CA de Versailles*²⁹² decidiu no mesmo sentido o suicídio de um trabalhador.

A vantagem em recorrer ao regime dos acidentes de trabalho está na possibilidade da Segurança Social poder substituir-se nos direitos da vítima em relação ao assediador²⁹³. Michel Debout²⁹⁴ contrariamente defende a inclusão do assédio moral no regime das doenças profissionais. Sustenta o referido autor que a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho não é conveniente uma vez que os comportamentos que o constituem são repetidos no tempo. Apenas admite a possibilidade do assédio ser considerado acidente de trabalho nas situações em que no decorrer do processo assediante ocorra um facto particularmente grave que por si próprio é capaz de gerar um traumatismo psicológico ou uma descompensação brutal no estado da pessoa já fragilizada pelo assédio.

²⁸⁸ *Cour de Cassation, deuxième chambre civile*, 1 de Julho de 2003, n.º 02.30.575, disponível em <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=77&occID=12>, consultado em 30-08-2012.

²⁸⁹ *Cour de Cassation, chambre sociale*, 26 maio 2010, n.º 08-43.152.

²⁹⁰ *Cour de Cassation, chambre sociale*, 24 Abril 1988, n.º 86-15.690, disponível em <http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021155&fastReqId=38407045&fastPos=1>.

²⁹¹ *Cour de Cassation, 2nde Chambre civile*, 22 février 2007, n.º 05-13771.

²⁹² *CA Versailles*, 5ème chambre, 9 de Junho de 2011, RG n.º 10702311.

²⁹³ PHILIPPE RAVISY – *Le Harcèlement Moral au Travail*, Paris, Delmas Express, 2000, p. 85.

²⁹⁴ MICHEL DEBOUT – *Le Harcèlement Moral au Travail*, Journaux Officiels, abril 2001, pp. 85-86.

Michel Debout²⁹⁵ aponta ainda vantagens para o reconhecimento do assédio como doença profissional, nomeadamente em matéria de reintegração ou reclassificação profissional a vítima poderia beneficiar de várias medidas de proteção social tais como a suspensão do contrato de trabalho durante paragem, a fase de readaptação ou de formação profissional e as condições de retorno ao trabalho.

Em Setembro de 2006 a *Cour de Cassation*²⁹⁶ considerou uma forte depressão por assédio moral como doença profissional. Em Novembro do mesmo ano, o mesmo tribunal²⁹⁷ pronunciou-se sobre a possibilidade de reconhecer o assédio moral como doença profissional.

Boulmier²⁹⁸ recusa aceitar que o assédio moral é uma doença profissional, ainda que admita que o trabalhador possa aceder a esse estatuto no caso de apresentar uma taxa de incapacidade de pelo menos 25%. Desde que o assédio tenha uma data certa, Augustin Emame²⁹⁹ assegura que o juiz não hesitará em o reconhecer como acidente de trabalho.

A jurisprudência francesa, pelo que revelamos supra, apesar de reticente, começa a enveredar pela consideração de acidente de trabalho nas situações em que o assédio moral provoque o suicídio ou tentativa de suicídio do trabalhador. O “calcanhar de Aquiles” reside nas situações em que o trabalhador se apresenta doente e incorre em baixa médica por depressão, ou outros problemas. Nestas situações como verificamos casos há em que os tribunais já consideraram a situação como doença profissional. Denote-se, porém, que não há conhecimento de decisões jurisprudenciais que considerem o assédio moral em si mesmo como doença profissional. A esse respeito, e ainda que existam diversos acórdãos em que o assédio moral é já reconhecido, nunca nenhum atribuiu uma qualificação objetiva à figura do assédio em si mesma.

²⁹⁵ MICHEL DEBOUT – *op. cit.*, p. 87.

²⁹⁶ *Cour de Cassation, deuxième chambre civile*, 14 de Setembro de 2006, n.º 05-11.110.

²⁹⁷ *Cour de Cassation, chambre sociale*, 15 novembre 2006, n.º 05.41.489, disponível em <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/2006/11/15/05-41489/>, consultado em 01-09-2012.

²⁹⁸ DANIEL BOULMIER – “Le Harcèlement moral, l’accident du travail et la maladie professionnelle”, *Semaine sociale Lamy, supplément*, 9 de Julho de 2007, p. 26.

²⁹⁹ Augustin Emame – “La santé au travail sous l’angle de la protection et la réparation des risques professionnels”, *Revue Française des Affaires Sociales*, n.º 2-3, 2008, disponível em <http://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2008-2-page-279.htm>, consultado em 01-09-2012.

12. Assédio moral: o suicídio como *ultima ratio*

Quando tudo falha, falha também a vontade de viver.

Em 1930 Maurice Halbwachs indicava já que as razões para o suicídio ligadas ao trabalho não residiam apenas no desemprego, nas falências, mas, sobretudo, na existência de um sentimento obscuro de opressão que recaía sobre os operários^{300 301}. De facto, um trabalhador vítima de assédio moral pode entrar num estado crítico de debilidade mental e física. Ao sentir-se "esmagado" pelo assediador e, não raras vezes, desacreditado, o assediado vê como única solução o fim da própria vida. É um agudizar do desespero e de uma depressão em estado já avançado³⁰². Estamos perante casos em que a "debilidade da psiqué humana" é severamente afetada e, conseqüentemente, o assediador acaba por conduzir a vítima a um estado "ansioso-depressivo" e, em último caso, ao suicídio³⁰³.

Christophe Dejourns³⁰⁴, numa entrevista, realizada em finais de Janeiro de 2010, em Lisboa, mencionou que atualmente já existem técnicas que são ensinadas para a prática de assédio, assemelhando-se a verdadeiros estágios, com psicólogos a fazer essa formação. "Posso contar, por exemplo, o caso de um estágio de formação em França em que, no início, cada um dos 15 participantes, todos eles quadros superiores, recebeu um gatinho. O estágio durou uma semana e, durante essa semana, cada participante tinha de tomar conta do seu gatinho. Como é óbvio, as pessoas afeiçoaram-se ao seu gato, cada um falava do seu gato durante as reuniões, etc. E, no final do estágio, o diretor do estágio deu a todos a

³⁰⁰ SELMA VENCO/ MARGARIDA BARRETO – "O sentido social do suicídio no trabalho", *Revista Espaço Acadêmico*, n.º 108, Maio 2010, p. 4.

³⁰¹ Ainda que não relacionado com a vertente do assédio no suicídio, mas relacionado com o trabalho como causa de suicídio, fica a nota que o Japão possui inclusivamente um termo que designa a morte por excesso de trabalho: karoshi.

³⁰² A autora MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, cit., pp. 139-140, aponta a depressão como uma das conseqüências do assédio. Saliente-se que num estado avançado a depressão pode consubstanciar um risco grande de suicídio e, como tal, merece uma vigilância médica adequada.

³⁰³ V. BEATRIZ AGRA VIFORCOS / ROBERTO FERNÁNDEZ / RODRIGO TASCÓN LÓPEZ – "La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral em el trabajo", cit., p. 19

³⁰⁴ Christophe Dejourns é psiquiatra, psicanalista, professor na *Conservatoire des Arts et Métiers*, em Paris, e dirigente do laboratório de psicologia do trabalho e da ação, estuda a relação entre o trabalho e a doença mental e publicou recentemente um livro intitulado *Suicide et travail: que faire?*, onde aborda a problemática do suicídio no trabalho, após a vaga de suicídios da France Telecom (25 suicídios em 18 meses, no decorrer de 2008 e 2009).

ordem de... matar o seu gato”³⁰⁵. Um dos participantes, uma mulher, não conseguindo cumprir a ordem recebida, acaba por adoecer por descompensação aguda, sendo que os outros 14 mataram o gato. O estágio era para aprenderem a ser impiedosos, uma aprendizagem para o assédio. Christophe Dejourns soube do caso pois tratou a doente em causa e acredita que várias empresas recorrem a este tipo de formação. Nomeadamente na França vários casos de suicídio no trabalho, ou relacionado com este, foram alvo de notícia de imprensa. No nosso caso debruçamo-nos apenas sobre os casos em que há uma vertente de assédio, mais ou menos explícita, ainda que a opção jurisdicional nem sempre a confirme.

Em Clermont-Ferand um diretor da Fnac suicidou-se a 1 d Julho de 2011. Contudo, a Fnac nega a ligação do suicídio a causas profissionais, ainda que os e-mails deixados pela vítima indiquem o contrário³⁰⁶.

Relacionado com a vaga de suicídios na *France Télécom*, temos ainda o caso de Christian Ferrand que acusou a referida empresa de lhe exercer pressões psicológicas e financeiras desde 1996. O trabalhador interpôs por isso uma ação no *Tribunal Administratif de Montpellier (TAM)*, a 20 de Abril de 2003, por assédio moral. A 25 de Outubro de 2007 o tribunal condenou a *France Télécom* pelo seu comportamento culposos, sem todavia reconhecer a existência de assédio moral. Contudo, a 16 de Março de 2010, o *Cour administrative d'appel de Merseille, 2ème chambre*, anulou o julgamento anterior e reenvia o processo para o *TAM* para que este se pronunciasse novamente sobre o pedido de Christian Ferrand³⁰⁷. A 11 de Julho de 2011, a *Cour administrative d'appel de Merseille, 2ème chambre*, concedeu uma indemnização a Christian Ferrand sem todavia lhe ter

³⁰⁵ ANA GERSCHENFELD, “Um suicídio é uma mensagem brutal”, entrevista a Christophe Dejourns, disponível na íntegra *site* do *Público*, em http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal_1420732?all=1, consultada em 20-06-2012.

³⁰⁶ A notícia referenciada, bem como as causas do suicídio do diretor da Fnac e os e-mails deixados por este podem ser consultados no *site* de informação *Rue89*, disponível em http://www.rue89.com/rue89-eco/2011/06/14/fnac-le-suicide-dun-directeur-illustre-la-violence-dentreprise-209244?sort_by=thread&sort_order=ASC&items_per_page=50&page=6, consultado em 22-06-2012.

³⁰⁷ *Cour administrative d'appel de Marseille, 2ème chambre*, 16 de Março de 2010, n.º 08MA00682 2. A decisão pode ser consultada na íntegra em <http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURADMINISTRATIVEDAPPELDEMARSEILLE-20100316-08MA00682>, consultado em 22-06-2012.

reconhecido a questão do assédio moral³⁰⁸. A imprensa aponta para 58 suicídios de trabalhadores ocorridos na *France Télécom* entre 2008 e 2009, *record* superado pelos Correios Franceses com 77 suicídios entre 2009 e Janeiro de 2011³⁰⁹.

Dentro da panorâmica destacam-se ainda 3 suicídios, no espaço de 4 meses, de trabalhadores da *Renault*, do centro de pesquisa de Guyancourt, em França. O primeiro suicídio deu-se no interior das instalações do centro de pesquisa, a 20 de Outubro de 2006, onde António Barros, luso-francês, se atira do 5-º andar. A 19 de Maio de 2011 a *Cour d'appel de Versailles* indo de encontro à decisão do *TASS* considerou o caso como negligência grosseira³¹⁰.

A 16 de Fevereiro de 2007, Raymond Dominguez põe também ele termo à sua vida, deixando um bilhete de despedida onde expôs que já não suportava mais aquelas condições de trabalho. A 9 de Junho de 2011 a *CA de Versailles* considerou o caso como acidente de trabalho³¹¹.

O segundo suicídio ocorreu a 22 de Janeiro de 2007. Hervé Tizon foi encontrado afogado no lago perto das instalações do centro de pesquisa. A 10 de Maio de 2012, a *CA Versailles* culpou a *Renault* pelo excesso de carga horária a que sujeitou a vítima, bem como os seus superiores por nada terem feito para evitar o suicídio, uma vez que em 2006 o trabalhador tinha já tentado o suicídio devido às pressões que a reestruturação da empresa acarretaram, sendo aconselhado pelo médico a permanecer num posto menos stressante³¹².

Na PSA Peugeot registaram-se em 2007 seis suicídios³¹³. Uma das vítimas, David Criquy deixou uma carta onde diz que não tolera mais as pressões a que foi sujeito³¹⁴. Por

³⁰⁸ *Cour administrative d'appel de Merseille, 2ème chambre*, 11 de Julho de 2011, n.º 09MA015722, disponível em <http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURADMINISTRATIVEDAPPELDEMARSEILLE-20110711-09MA01572>, consultado em 22-06-2012.

³⁰⁹ A notícia encontra-se disponível online no site do *Jornal Correio da Manhã*, disponível em <http://www.cmjornal.xl.pt/detalhe/noticias/ultima-hora/franca-suicidios-nos-correios>, consultada em 25-06-2012.

³¹⁰ *CA Versailles, 5ème chambre*, 19 de Maio de 2011, RG n.º 10/00954.

³¹¹ *CA Versailles, 5ème chambre*, 9 de Junho de 2011, RG n.º 10702311.

³¹² *CA Versailles, 5ème chambre*, 10 de Maio de 2012, RG n.º 10/05488.

³¹³ A vaga dos suicídios na Peugeot foi retratada pela imprensa francesa em grande escala, por exemplo no site do jornal francês *Le Figaro*, a notícia encontra-se disponível em http://www.lefigaro.fr/france/20070717.FIG000000180_un_sixieme_suicide_chez_psa_peugeot_citroen_en_.html, consultada em 21-06-2012.

seu turno Maurice R., uma outra vítima deixa uma disquete cujo conteúdo não foi revelado, mas de acordo com a sua esposa, ele aponta na referida disquete as condições de trabalho a que foi sujeito³¹⁵. A direção recusa aceitar que o suicídio seja um acidente de trabalho.

No dia 31 de Maio de 2012 o diretor da *Sup de Co Amiens*, Jean-Louis Mutte, foi condenado por assédio moral pelo *Tribunal Correctionnel d'Amiens*. Em causa estava o suicídio de Mireille Dimpre a 31 de Julho de 2009 e duas tentativas de suicídio de Marylène Caboche. No julgamento foram chamados a testemunhar dois inspetores do trabalho, um dos quais disse mesmo nunca ter constatado tantos elementos caracterizadores de assédio moral no local de trabalho.

Segundo o Conselho Económico e Social, suicida-se uma pessoa por dia no trabalho³¹⁶, o que não significa que sejam todas vítimas de assédio mas que certamente é um indicador de que algo não está bem, principalmente quando o suicídio ocorre no próprio local de trabalho.

Ainda na França a *Cour de Cassation*, a 22 de Fevereiro de 2007³¹⁷, é aplaudida ao considerar o suicídio, ou tentativa de suicido, como acidente de trabalho. Este tribunal considerou que se o ato se deu devido ao trabalho deve ser qualificado como acidente de trabalho, nem que tenha ocorrido em casa. Em causa estava a tentativa de suicídio de um trabalhador em casa, que se deveu à negligência grosseira do empregador, que não respeitou as medidas de segurança, nomeadamente em matéria de assédio moral. Já em 28 de Fevereiro de 2000, o *Tribunal des Affaires de Sécurité sociale des Vosges, à Epinal*, considerou a tentativa de suicídio de uma trabalhadora como acidente de trabalho devido a uma pressão psicológica insustentável praticada pela sua superior.

A caracterização do assédio moral como doença profissional é no suicídio inviável, nomeadamente porque se pressupõe que para tal o trabalhador esteja vivo. Não estamos, todavia, a considerar aqui o assédio moral em si mesmo como acidente de trabalho, mas

³¹⁴ A esposa do trabalhador foi entrevistada por Olivier O'Mahony, a 26 de Fevereiro de 2007, e descreve a situação que o marido vivia na empresa. A entrevista encontra-se disponível em http://teauma.perso.sfr.fr/doc/070226_psa_suicide_parismatch.pdf, consultada a 22-06-2012.

³¹⁵ La CGT – *Souffrances et suicides au travail: assez de viés broyees!*, Octobre, 2007, p. 19.

³¹⁶ La CGT – *Souffrances et suicides au travail: assez de viés broyees!*, Octobre, 2007, p. 5.

³¹⁷ *Cour de Cassation, 2nde Chambre civile, 22 février 2007*, n.º 05-13771.

sim a qualificar como acidente de trabalho uma consequência do assédio moral: o suicídio, ou tentativa de suicídio.

A comprovação do nexo de causalidade entre o suicídio e o assédio moral é porém uma tarefa árdua. O óbito do trabalhador faz com que as provas assentem basicamente em evidências e testemunho dos colegas de trabalho. Há uma enorme dificuldade em relacionar o ambiente laboral com o suicídio, isto é, em comprovar que aquele fora a causa desencadeadora, de forma exclusiva ou tenha uma grande contribuição. Se se conseguir provar que devido ao ambiente de trabalho a vítima evoluiu ao ponto de ter pretensões suicidas - sejam por pressões, humilhações, ou qualquer outra forma de assédio moral ou distúrbios ocasionados pelas funções a ela atribuídas - fica mais claro o nexo de causalidade entre a vítima e o agressor, que por omissão ou comissão, atentou contra aquele³¹⁸. Se o suicídio, por sua vez, tiver outra circunstância que seja estranha ao trabalho não há como fazer a relação entre o evento e o dano.

Há contudo quem não aceite a possibilidade do suicídio ser considerado como acidente de trabalho. Os defensores desta posição entendem que não existe nexo causal entre o trabalho e o suicídio, na medida em que este seria um ato auto lesivo, que, por ser um evento doloso e involuntário, não pode ser considerado acidente³¹⁹.

Todavia, como acima verificamos, a jurisprudência francesa, por exemplo, começa a dar passos na aceitação do suicídio como acidente de trabalho, ainda que nem sempre ligado ao assédio moral, mas muitas vezes relacionado com o ambiente de trabalho irrespirável.

Na vizinha Espanha já em 2001 o Supremo Tribunal de Justiça da Catalunha decidiu uma sentença que seria acidente de trabalho a morte por suicídio. Na origem deste estava uma depressão por assédio moral. Afirma ainda o tribunal que não encontra obstáculos que o impeçam de determinar que uma depressão pode ter origem numa situação laboral

³¹⁸ VÍCTOR GABRIEL NARCISO MATSUNAGA – “O suicídio como acidente de trabalho”, *Intertemas*, n.º 15, 2008, pp. 32-33.

³¹⁹ V. VÍCTOR GABRIEL NARCISO MATSUNAGA – “O suicídio como acidente de trabalho”, última ob. cit., p. 33, onde o autor trata especificamente esta questão. Também a autora ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA – “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, cit., p. 130, nota 105, refere que esta é a posição acolhida pela jurisprudência alemã.

específica. Atendendo às circunstâncias do caso, este tribunal já não considerou a situação como doença profissional^{320 321}.

A relevância de se considerar o assédio moral nos casos em questão está na maior facilidade em justificar o nexo de causalidade, se ocorrer um suicídio ou tentativa de suicídio. Todavia, como anteriormente referimos, entendemos que o suicídio pode ser considerado acidente de trabalho, ainda que não estreitamente ligado ao assédio, mas ao ambiente laboral. Para tal tem de se fazer prova entre o evento e o dano, afigurando-se nestes últimos casos mais difícil a comprovação.

A dificuldade que se poderia apontar no suicídio, reconhecido como acidente de trabalho, seria o perigo da sua descaraterização como acidente, nomeadamente pelo carácter voluntário que o mesmo apresenta³²². Contudo, convém salientar que a pessoa que decide pôr fim à sua vida não está no pleno uso de todas as suas faculdades mentais. Apesar de o ato em si ser intencional, o trabalhador está embriagado de causas que o levam a agir como tal. Ora se uma dessas causas tem que ver com o assédio moral, ou o trabalho no geral, parece-nos perfeitamente justificável que se exclua destes casos a necessidade do acontecimento ser imprevisto, pois entre o evento (assédio moral, *burn-out*, stresse, pressões psicológicas, excesso de carga horária, entre outros) e o dano (a morte por suicídio) encontra-se uma relação em que pela ocorrência da primeira situação se desencadeia a segunda. Além do mais o art. 14.º, n.º 1, al. a) da LAT afirma que não são considerados acidente de trabalho os atos dolosos do sinistrado que violem injustificadamente as condições de segurança do empregador. Parece-nos, a este respeito, que o trabalhador que se tenta suicidar ou se suicida encontra a “justificação” do seu ato no trato de que é vítima, ainda que reconheçamos que cada caso tem de ser analisado minuciosamente e todos devem ser apreciados *cun grano salis*.

³²⁰ TSJ Catalunya, Sala de lo Social, de 30 de Maio de 2001 (EDJ 2001/24967).

³²¹ Uma outra situação, não ligada propriamente ao suicídio como consequência do assédio, mas ao ambiente de trabalho como propiciador de suicídio ocorre em 2000. O Supremo Tribunal de Justiça da Catalunha discute uma vez mais o reconhecimento como acidente de trabalho do suicídio de um trabalhador fora do tempo e local de trabalho. O tribunal ficou convencido de que mesmo que a doença pudesse estar na personalidade do falecido, uma vez que foi agravada pelo trabalho, não o impediria de classificar o suicídio como um acidente de trabalho, na medida em que existia nexo causal entre suicídio e o stresse. TSJ Catalunya, Sala de lo Social, de 3 de Novembro de 2000 (EDJ 2000/55575).

³²² RITA GARCIA PEREIRA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, última op. cit., p. 212.

Entendemos que pelas razões acima apontadas é perfeitamente aceitável do ponto de vista social e judicial, o acolhimento na legislação portuguesa do suicídio como acidente de trabalho, como exprime Rita Garcia Pereira³²³.

13. Uma escolha entre opções: o regime a adotar

Após um estudo mais aprofundado do assédio moral, bem como dos possíveis regimes em que este se poderá enquadrar, entendemos que o regime dos acidentes de trabalho é o que melhor encaixa no problema.

Já antes apontamos as vantagens e desvantagens dos vários regimes existentes, pelo que não vamos exaustivamente repetir esse aspeto. Chegados a este ponto, cabe-nos juntar às vozes daqueles que apelam pela sua qualificação como acidente de trabalho, pois urge que os atos e condutas caracterizadoras do assédio sejam penalizados³²⁴.

Dado que o assédio é um tipo específico de violência³²⁵ por que não enquadrá-lo nos acidentes de trabalho atípicos? Afinal o nosso sistema já prevê as doenças profissionais típicas e as doenças atípicas ou doenças de trabalho. Não seria por isso estranho alargar o próprio conceito de acidente de trabalho por forma a comportar o assédio moral e todo um leque de novas figuras emergentes. Não nos choca esta opção, na medida em que para o assédio moral ser enquadrado no regime de doenças profissionais ou de trabalho este teria de ser uma doença em si mesma, o que não acontece. Não apanhamos assédio no local de trabalho, antes mais somos que “obrigados” a suportar uma conduta com intenções maldosas de alguém que conosco partilha o mesmo espaço no trabalho. Também não há uma cura, mezinha ou bálsamo aliviador que se possa tomar para aliviar os sintomas caracterizadores do assédio moral. O único remédio para muitas das vítimas é ceder ao assediador e abandonar espontaneamente o local de trabalho demitindo-se ou aceitando o

³²³ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, cit., p. 213.

³²⁴ V., por ex., Goretti Ferreira – *Mobbing, Assédio moral no local de trabalho*, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 11 de Fevereiro de 2011, p. 8, disponível em http://www.uc.pt/org/ceisuc/Organ_reunioes/201102_Organizacao/07_mobbing.pdf, consultado em 02-09-2012.

³²⁵ Cfr. GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE – *Manual de Avaliação de Riscos*, AT- Loja Gráfica, Porto, Novembro de 2010, p. 34.

despedimento. As baixas médicas não costumam solucionar o problema por uma razão simples: o mal continua infiltrado no local de trabalho e só “cortando esse mal pela raiz” é que a vítima poderá novamente sentir-se à vontade para exercer habitualmente a sua prestação de trabalho. As doenças a que pode estar o assédio associado, como é o caso da depressão e *stress*, ou a outros sintomas, como calafrios e insónias, não conseguem ser tratados medicinalmente. Ainda que sejam administrados à vítima comprimidos para a auxiliar nesse estado, o temor de que o assediador continua “à sua espera” descontrola o assediado psicologicamente, e com o tempo com repercussões também elas físicas. Daqui resultam as tentativas de suicídio ou o suicídio em si mesmo.

Também seria um tanto quanto confuso considerar o assédio moral como acidente de trabalho quando a vítima chegada a um limite envereda pelo suicídio e aplicar-lhe um regime diferente enquanto ela suporta em vida a conduta assediadora a que supostamente está a ser alvo.

Não baseamos a nossa opinião nas tendências de qualificação a que se tem assistido no país vizinho, pois o conceito espanhol de acidente de trabalho permite-lhes precisamente englobar o assédio moral como tal devido à sua amplitude. A nossa posição baseia-se nos elementos que o nosso sistema possui e na sua estrutura, pois também não queremos, nem exigimos do legislador uma mudança radical no CT por forma a estipular separadamente este regime. Entendemos que uma simples alteração do conceito ou posituação de uma exceção ao regime normal de acidente de trabalho já permitiria salvaguardar devidamente os interesses dos vítimas assediadas. Deste modo acabar-se-ia o vazio legislativo quanto a este assunto e os processos seriam mais céleres e precisos. O juiz teria “apenas” de analisar o caso em questão e remetê-lo para o regime estipulado ao invés de se preocupar se o conceito encaixa no regime dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais explanando os fatores impeditivos de o adicionar a um e a outro regime.

Ao apelarmos para a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho atípico acabamos por refutar a ideia de subitaneidade tão associada entre nós aos acidentes de trabalho, abrindo assim uma exceção a um novo tipo de acidentes emergentes e constituintes do mundo laboral que abdicam deste requisito. Por isso, com esta nova categoria não iremos afetar todo um regime já constituído e pensado a ter embutida, ainda que não formalmente, esta característica. Do mesmo modo a reiteração a que o assédio está

associado não irá chocar com o regime em vigor, pois o conjunto de comportamentos estará desta forma positivado a título excepcional. A abertura para a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho atípico só traria vantagens, para além de não chocar com a tendência necessária que o legislador demonstra muitas vezes ao alargar conceitos, por forma a contemplar novas realidades.

Por último, o assédio moral contrariamente às doenças, sejam elas profissionais ou de trabalho, possui outras razões aquando da sua manifestação. O que caracteriza as doenças é que estas se manifestam em nós não por intencionalidade do empregador ou de quem quer que seja, mas sim por que ficamos expostos a um conjunto de fatores que as propiciam. Já no assédio moral qualquer um pode ser vítima³²⁶ e sendo assim não temos como evitar sermos a próxima vítima do sistema. Faz mais sentido deste modo o assédio ser antes considerado um acidente do que uma doença, pois não temos como o evitar. Se não vem do empregador pode vir de um colega, por exemplo. O assédio moral por ser silencioso e bem disfarçado pode perfeitamente fazer-se passar por uma doença, devido ao seu carácter, por regra, lento e gradual e às depressões que origina. Todavia, não o podemos enquadrar num regime pelas consequências que origina mas pelo que ele é na sua essência.

³²⁶ Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN – *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, cit., p. 192.

Conclusões

Na medida em que se entende que o bem jurídico afetado principalmente no assédio moral é a integridade moral, a denominação mais correta para tratar o fenómeno será a de “assédio moral”. Não se vê necessidade de importar denominações estrangeiras, *v.g.*, *mobbing*, quando a nossa língua é capaz de comportar nomenclaturas igualmente precisas e capazes.

O assédio moral e o assédio sexual são figuras distintas na medida em que afetam bens juridicamente protegidos diferentes. Assim, a inclusão no CT do assédio moral é louvável, mas temos ainda um longo caminho de aperfeiçoamento a percorrer, nomeadamente autonomizar a figura e dar-lhe uma nomenclatura que não a atual “assédio”, caso contrário o artigo devia especificar todas as formas de assédio existentes. Defende-se por isso artigos autónomos para o assédio moral e assédio sexual por forma a englobar dentro de cada artigo as várias modalidades existentes para ambos. A produção de prova no assédio moral é outro aspeto que merecia atenção. Países como a França já consagraram a inversão do ónus da prova no assédio moral.

O assédio moral deixa um rasto de consequências devastadoras para as vítimas, ao ponto de algumas se suicidarem. Augusto Cury, no seu livro intitulado *Dez Leis Para Ser Feliz*³²⁷, afirma que “quando uma pessoa pensa em suicídio, ela quer matar a dor, mas nunca a vida”. De facto, o suicídio no local de trabalho por causa do trabalho revela uma realidade fria, revela alguém que abdica da própria vida por já não suportar mais o ambiente laboral. Convém questionarmo-nos seriamente perante esta realidade. Está o Direito do Trabalho a desempenhar corretamente a sua função de proteção de direitos dos trabalhadores? Ou estamos a caminhar para um novo Direito do Trabalho que “permite” cada vez mais o suicídio por assédio moral e por outras violências laborais que todos sabemos que existem? Parece-nos que estamos a tempo de travar a tendência e de munir o nosso Código de medidas que reforcem a penalização dos autores destas violências. É por esta razão que defendemos a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho.

³²⁷ Editora Sextante.

A ideia de segurança física dos trabalhadores é o coração do Direito do Trabalho³²⁸, todavia hoje sabemos que a proteção psíquica do trabalhador é igualmente importante. Não podemos ignorar uma realidade em que a próxima vítima podemos ser nós. Necessitamos urgentemente de uma tomada de posição para minorar os danos psíquicos, consequentemente físicos, que o assédio desencadeia. As vítimas precisam de sentir que são alguém e como ser humanos que são têm direitos e se faz justiça quando estes são violados. Só desta forma vão ultrapassar os danos que a conduta assediante lhes causou e seguir em frente.

A segurança física e a saúde dos trabalhadores é um dos princípios fundamentais do Estado de Direito, assumindo-se como um critério determinante numa sociedade civilizada. O direito a um ambiente de trabalho sadio é algo que tem de estar sempre presente no Direito do Trabalho e continuamente assegurado. Esperemos que não estejamos *ad aeternum* à espera de mudanças tão importantes nesta realidade que é o assédio moral.

³²⁸ ALAIN SUPLOT – *Crítica del Derecho del Trabajo. Informes y Estudios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, p. 91.

Bibliografia

- ABRANTES, JOSÉ JOÃO – “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Estudos sobre o Código do trabalho*, Coimbra, Coimbra editora, 2004.
- AGRA VIFORCOS, BEATRIZ / FERNÁNDEZ, ROBERTO / TASCÓN LÓPEZ, RODRIGO – “La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral em el trabajo”, in *Colección Derecho Laboral, temas puntuales*, Ediciones Laborum, 2004.
- “El acoso moral em el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución (legal)”, in *Revista de Trabajo Social y Salud*, CEF, 2002, nrs. 233-234, pp. 4 a 43.
- ALEGRE, CARLOS – *Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Regime jurídico anotado*, Coimbra, Almedina, 2009, 3.^a reimpressão da 2.^a ed. de 2001;
- *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Coimbra, Almedina, 2000.
- ALMEIDA, RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE – *Análise económica da sinistralidade laboral*, (dissertação de mestrado), Universidade do Minho, Novembro de 2007, disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8978/1/Tese%202007-10-29%20Ricardo%20Pinto%20de%20Almeida.pdf>, consultado em 26-06-2012.
- AMÂNCIO, LÍGIA BARROS QUEIROZ – “Assédio Sexual no Local de Trabalho - Crime ou Castigo?”, in *Organizações e Trabalho*, n.ºs 5/6, 1993, pp.75 - 88.
- BARRETO, MARGARIDA – “O que é o assédio moral?” [em linha], disponível no site Assédio Moral no Trabalho em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, consultado em 29-02-2012.
- BARROS, ALICE MONTEIRO DE – “O assédio sexual no direito do trabalho”, in *Revista do Tribunal de Trabalho da Terceira Região*, n.º 54, 1995, pp. 31 a 35.
- BENDER, DÉBORA DE SOUZA/ WAGNER, JOSÉ LUIS/ SANTOS, VALMIR FLORIANO VIEIRA DOS/ SANTOS, JULIANO LOCATELLI, “Cartilha sobre o assédio sexual”, [em linha], disponível em http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf, consultado em 18-01-2012.

- BOCQUILLOON, FABRICE – “Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, in *Le Droit Ouvrier*, Paris, Confédération Générale du Travail, Dezembro 2000, pp. 520-526, disponível em <http://stopharcelement06.free.fr/pdf/2000dec.pdf>, consultado em 01-09-2012.
- BOTÃO, MARIA ALICE – *Assédio sexual no local de trabalho, coord. Serviço de Documentação e informação da Comissão Feminina*, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, 1989.
- BOUAZIZ, PAUL – “Harcèlement moral dans les relations de travail, Essai d’approche juridique”, *Le Droit Ouvrier*, Paris, Confédération Générale du Travail, Maio 2000, pp. 192-216, disponível em http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/Harcèlement_Moral_Relations_Travail.pdf, consultado em 01-09-2012.
- BOULMIER, DANIEL – “Le harcèlement moral, l’accident du travail et la maladie professionnelle”, *Semaine sociale Lamy, supplément*, 9 de Julho de 2007, pp. 23-27.
- CALLEMAN, CATHARINA - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Catharina-Calleman1.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-6.
- CAMPOS, ERIKA PAULA - “Assédio sexual na relação de trabalho”, [em linha], in *SINAL-SP INFORMA*, nº 84, 2011, disponível em http://www.sinal.org.br/informativos/show_informativos.asp?cod=7395&tipo=boc&data=2011/11/11&dt dia=11&dt mes=11&dt ano=2011, consultado em 19-01-2012.
- CARDOSO, JOÃO CASQUEIRA – “Estudo jurídico comparado sobre o assédio sexual”, in *Scientia Iuridica*, Braga, v. 65, n.º 259/261 (Jan./Jun. 1996), pp. 155-167.
- CARVALHO, MESSIAS – “Assédio moral/mobbing – breves considerações”, in *Temas laborais Luso-Brasileiros*, JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2006.

- CARVALHO, PAULO MORGADO DE – “Um olhar sobre o actual regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais: benefícios e desvantagens”, in *Questões Laborais*, Ano X, n.º 21, Coimbra editora, 2003.
- CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GAIA – *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais. Reparação Jurídica dos Danos*, Jerónimo Sousa (coord.), Dezembro 2005.
- CHAPMAN, ANNA / GAZE, BETH - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/AUSTRALIA-Anna-Chapman-Beth-Gaze.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-3.
- CORBACHO PALACIOS, FRANCISCO JAVIER – “El impacto del acoso moral em el ordenamento jurídico español: análisis legal y jurisprudencial”, in *Revista de Derecho de Extremadura*, n.º 7, Janeiro/Julho 2010, pp. 106 a 121.
- COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO – “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, ano XVII, nrs 35-36, Coimbra editora, 2010, pp. 103 a 158.
- COSTA, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA – *Direito das obrigações*, Coimbra, Almedina, 1998.
- DEBOUT, MICHEL – *Le Harcèlement Moral au Travail*, Journaux Officiels, abril 2001.
- DIAS, JORGE DE FIGUEIREDO – *Comentário Conimbricense do Código Penal*, parte especial, I, Coimbra, Coimbra Ed., 1999.
- DÍAZ DESCALZO, MARIA CARMÉN – “Los Riesgos psicosociales em el Trabajo: el Estrés Laboral, el Síndrome del Quemado y el Acoso Laboral. Su Consideración como Accidente de Trabajo”, in *Revista de Derecho Social*, n.º 17, 2002, pp. 183-202.
- DINIZ, MARIA HELENA – *Curso de Direito Civil Brasileiro, Responsabilidade Civil*, São Paulo, Saraiva, vol. 7, 1992, 6.ª edição.
- DOMINGOS, MARIA ADELAIDE – “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *PDT*, n.ºs 76, 77, 78, Janeiro – Dezembro de 2007, pp. 37 a 61.
- DORNELAS, ANTÓNIO/ OLIVEIRA, LUÍSA/ VELOSO, LUÍSA/ GUERREIRO, MARIA DAS DORES – *Portugal Invisível*, Editora Mundos Sociais, 2011.

- EMANE, AUGUSTINE – “La santé au travail sous l’angle de la protection et la réparation des risques professionnels”, *Revue Française des Affaires Sociales*, n.º 2-3, 2008, pp. 279-300, disponível em <http://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2008-2-page-279.htm>, consultado em 01-09-2012.
- EU-OSHA – Workplace violence and harassment: a european picture, disponível em <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, consultado em 08-05-2012.
- FERREIRA, GORETTI – Mobbing, Assédio moral no local de trabalho, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 11 de Fevereiro de 2011, disponível em http://www.uc.pt/org/ceisuc/Organ_reunioes/201102_Organizacao/07_mobbing.pdf, consultado em 02-09-2012.
- FILGUEIRAS, JULIO CESAR/ HIPPERT, MARIA ISABEL Steinherz – “A polémica em torno do conceito de estresse”, *Psicologia Ciência e Profissão*, vol. 19, n.º 3, 1999, pp. 40-50.
- FREIRE, PAULA ADRIANE – *Assédio moral e saúde mental do trabalhador*, [em linha], disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf>, consultado em 07-09-2011.
- FREITAS, MARIA ESTER DE – “Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações”, in *RAE*, vol. 41, n.º 2, Abril/Junho 2001.
- FREUDENBERGER, HUGO JAMES – “Staff Burn-out”, *Journal of Social Issues*, vol. 30 (1), 1974, pp. 159-165.
- GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE – *Manual de Avaliação de Riscos*, AT- Loja Gráfica, Porto, Novembro de 2010.
- GALA DURÁN, CAROLINA – “La consideración del acoso moral o “mobbing” como accidente de trabajo. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434)”, in *IUSLabor*, 2005, disponível em <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58223/68315>, consultada em 27-07-2012.
- GARCIA CALLEJO, JOSÉ MARIA – *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*, Madrid, Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, 2003.

- GARCÍA VIÑA, JORDI – “El mobbing n las relaciones laborales en España”, in *Tribuna Social – Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 223, 2009, pp. 14-21.
- GARCIA VIOR, ANDREA – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/ARGENTINA-Andrea-Garcia-Vior.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-2.
- GAUDEMARIS, RÉGIS DE – *Définition et principes généraux des accidents de travail*, Faculté de Medicine de Grénoble, Novembro de 2003, disponível em <http://www-sante.ujf-grenoble.fr/sante/corpus/disciplines/medtra/atmalprof/109b/leconimprim.pdf>, consultado em 30-08-2012.
- GIANCARLO PERONE, LAÍS DE OLIVEIRA PENIDO – “ A proteção da saúde mental no trabalho”, *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 38, Coimbra editora, 2011.
- GILISSEN, JOHN – *Introdução histórica do direito*, Lisboa, Calouste Gulbenkian, 1986.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA – “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, Coimbra, Almedina, 2007;
- *Direito do Trabalho. Relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra editora, 2007;
 - “Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, coord. António Moreira*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 129 e ss.
- GONÇALVES, LUIZ DA CUNHA - *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Coimbra, Coimbra Editora, 1939.
- GONÇALVES, MANUEL LOPES MAIA - *Código Penal Português anotado e comentado*, Coimbra, Almedina, 1998, 12.ª ed.
- GRAY, GUILHERME MACHADO/ SILVA, LUIS GONÇALVES DA/ MARTINEZ, PEDRO ROMANO/VASCONCELOS, JOANA/ MONTEIRO, LUIS MIGUEL/ BRITO, PEDRO MADEIRA DE – *Código do Trabalho anotado*, Almedina, 2004, 2.ª edição revista, reimpressão.

- GRAY, GUILHERME MACHADO/ SILVA, LUIS GONÇALVES DA/ MARTINEZ, PEDRO ROMANO/ VASCONCELOS, JOANA/ MONTEIRO, LUIS MIGUEL/ BRITO, PEDRO MADEIRA DE – *Código do Trabalho anotado*, Almedina, 2009, 8.ª edição.
- GUDÍN RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, FAUSTINO – “Mobbing como acidente laboral. Crónica de un desiderátum jurídico”, in *RGDTSS*, n.º 18, 2008.
- GUERRAS, MARIA SONSOLES – *Os povos bárbaros*, S. Paulo, Editora Ática, 1987.
- GUILLEMI, NATALIE - *Stress et harcèlement moral*, [em linha], disponível em [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf%20StressHarcèlementReglementationJurisprudence/\\$File/StressHarcèlementReglementationJurisprudence.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf%20StressHarcèlementReglementationJurisprudence/$File/StressHarcèlementReglementationJurisprudence.pdf), consultado em 11-09-2011.
- HAJDÚ, JÓZSEF - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/J%C3%B3zsef-Hajd%C3%BA.pdf>, consultado em 28-03-2012.
- HASHIMOTO, YOKO – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/JAPAN-Yoko-Hashimoto.pdf>, consulado em 28-03-2012.
- HASPELS, NELIEN/ KASIM, ZAINTUN MOHAMED/ THOMAS, CONSTANCE/ MCCANN, DEIRDRE – *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, Bangkok, International Labour Office, 2001
- HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE – *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, Lisboa, Pergaminho, 2002.
- *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa, Pergaminho, 1999.
- *As novas solidões*, Caleidoscópio, 2011.
- HUSBANDS, ROBERT - "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual" in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, nº 1, 1993.
- KIETZMAN, SÓNIA – “O assédio moral no trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Coimbra editora, 2009.

- LÉGERON, PATRICK – “Le stress au travail: de la performance à la souffrance”, *Droit Social*, n.º 12, Dez. 2004, pp. 1086-1090.
- LEITÃO, LUIS MANUEL TELES DE MENEZES – *Direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 2010, 2.ª edição;
- *Direito das Obrigações*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, 3.ª edição;
- “A reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, 2001.
- LEMOS, MARIANA GONÇALVES DE – *Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*, Lisboa, 2011, disponível em http://run.unl.pt/bitstream/10362/6903/1/Lemos_2011.PDF, consultada em 25-06-2012.
- LENSON, BARRY – *Good stress, bad stress: Na indispensable guide to identifying and managing your stress*, New York, Marlowe & Company, 2002.
- LEYMANN, HEINZ – “Mobbing and psychological terror at workplaces” in *Violence and Victims*, 5, 1990.
- *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, Ed. Du Seuil, 1996.
- LIMA, HELENA ISABEL – *Higiene e Segurança no Trabalho e suas Implicações na Gestão dos Recursos Humanos: o setor da construção civil*, Universidade do Minho, Novembro de 2005.
- LOPES, JOSÉ MOURAZ – *Os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual no Código Penal*, Coimbra, Coimbra ed., 1998.
- LOPES, SÓNIA KIETZMANN – “O assédio moral no trabalho”, in *PDT*, n.º 82, Coimbra editora, Janeiro/Abril de 2009.
- LORENZ, KONRAD – *Sobre la agresión: el pretendido mal*, Madrid, Siglo XXI, ed. 2.ª, 1973.
- LUELMO MILLÁN, MIGUEL-ANGEL – “Acoso moral o ‘mobbing’. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, in *Civitas – Revista española de derecho del trabajo*, n.º 115, 2003.
- LUNA, MANUEL/ YELA, CARMEN / ANTÓN, ALICIA – *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)* – Unión Sindical de Madrid, Madrid, Ed. Gps, Janeiro 2003, 1.ª edição.

- MARTÍNEZ BARROSO, MARIA DE LOS REYES – «Sobre las Enfermedades Profesionales No Listadas. A Propósito de un Supuesto “Síndrome de Desgaste Personal” o de “Burn-Out”», *RDS*, n.º 10, 2000.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO – *Direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 2010, 5.^a edição.
- MARTINS, LUCIANO – *Introdução à Segurança do trabalho*, Federação das Indústrias do Estado da Baía, 2011, disponível em <http://www.consegseguranca.com.br/imagens/material/00.%20MODULO%20SST%202011%20-%20Professor%20Luciano.pdf>, consultado em 26-6-2012.
- MAZARS, MARIE-FRANCE - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/FRANCIA-Marie-France-Mazars.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-4.
- MEDEIROS DE OVIVEIRA, FLAVIA DE PAIVA – *El acoso laboral*, Universitat de València, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006, disponível em <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7116>, consultado em 18-04-2012.
- MEUCCI, MÁRIO – *Danni da mobbing e loro risarcibilità. Danno professionale, biológico e psichico, morale, esistenziale*, Roma, Ediesse, 2002.
- MIGUEL LORENZO, ANA MARIA DE – “La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador”, in *Civitas*, Madrid, 1993, p. 118 e ss.
- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL – *La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización in Arazandi Social*, vol. 5, 2001.
- MOLINA, OMAR FRANKLIN – *Estresse no cotidiano*, São Paulo, Pancast, 1996.
- MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO – *Cláusula penal e indemnizações*, Coimbra, Almedina, 1990.
- MOREIRA, TERESA COELHO – “O poder diretivo do empregador e o direito à imagem do trabalhador”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Coimbra, Almedina, 2007, p. 291-320.
- MULLER, JEAN-MARIE – *O princípio da não violência. Percurso filosófico*, Lisboa, Instituto Piaget, 1995.

- NAVARRO NIETO, FEDERICO – *La tutela jurídico frente al acoso moral laboral*, Pamplona, Aranzadi, 2007.
- OIT - *Stress Prevention at Work Checkpoints*, Geneva, 2012.
- OLARTE ENCABO, SOFÍA – “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales: Un Riesgo Laboral Calificable de Accidente de Trabajo. Progresos y Dificultades.”, *Temas Laborales*, n.º 80, 2005, pp. 65-94.
- OLIVEIRA, PAULA REGINA DE – *Assédio moral no trabalho*, [em linha], disponível em http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0032&aread8, consultado em 05-01-2011.
- OLIVEIRA, SEBASTIÃO GERALDO DE - *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, São Paulo, Ltr, 1988, 2ª. edição.
- PACHECO, MAGO GRACIANO DE ROCHA – *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*, Coimbra Almedina, 2007.
- PADIAL ORTIZ, OLGA/ IGLESIA MARÍ, MARGARITA DE LA – “El mobbing como enfermedad del trabajo”, in *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, n.º 7, 202, pp. 231-240.
- PAMPLONA FILHO, RODOLFO – “Assédio sexual: questões conceituais”, in *Equipo Federal del Trabajo*, Año II, Revista n.º 15, pp.59-80.
- *O assédio sexual na relação de emprego*, São Paulo, LTR Ed., 2001.
 - “Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego”, in *Revista Trimestral de Direito Civil*, vol. 28, 2006, pp. 93-116.
- PARREIRA, ISABEL RIBEIRO – “O assédio moral no trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, coord. António Moreira*, Coimbra, Almedina, 2003.
- *O assédio sexual no trabalho*”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord. António Moreira*, Coimbra, Almedina, 2002.
- PAULIN, JEAN-FRANÇOIS, *Le harcèlement moral au travail, Etat du droit positif*, [em linha], disponível em http://www.jfpaulin.info/fichiers/DOC/HM_v3.pdf, consultado em 10-09-2011.
- PEREIRA, ANTÓNIO GARCIA – “O novo assassino no trabalho: o stress laboral ou o assédio moral?”, *9.º Congresso Internacional de Segurança e Saúde no Trabalho*, Porto, 28

- de Janeiro de 2010, p. 36, disponível em http://www.cis2012.org/cis2010/pt/Apresentacoes/Livro_Comunicacoes_CIS2010.pdf, consultado em 08-05-2012.
- PEREIRA, RITA GARCIA – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- PEREIRA, RUI SOARES – “O ressarcimento de danos não patrimoniais na resolução com justa causa subjectiva por iniciativa do trabalhador no contrato de trabalho”, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 311 e ss.
- PESSOA, ROSANA SANTOS – *Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro*, [em linha], disponível em <http://www.assediomoral.net/publicacoes/Assedio%20Moral%20nas%20Relacoes%20de%20Trabalho%20e%20o%20Sistema%20Juridico%20Brasileiro%20%28Rosa%20Santos%20Pessoa%29.pdf>, consultado em 18-01-2012.
- PETRYLAITE, PAIVA - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/LITHUANIA-Dr.-Daiva-Petrylaite.pdf>, consultado em 28-03-2012.
- PINTO, PEDRO FREITAS – “O assédio moral na jurisprudência nacional”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, coord. Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra, Coimbra Editora, 2011.
- PIZZOFERRATO, ALBERTO – *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Editora CEDAM, 2000.
- “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Alberto-Pizzoferrato-3.pdf>, consultado em 28-03-2012.
- QUINTAS, PAULA – *Manual de Direito da segurança e saúde no trabalho*, Coimbra, Almedina, 2011, 2.^a edição.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PAULA – *Direito do trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 2010, 3.^a edição revista e atualizada ao Código de Trabalho de 2009.
- RAMOS, MARIA CAROLINA/ MALOSSO, TIAGO FELIPE COLETTI – *Aspectos controvertidos da criminalização do assédio sexual*, [em linha], disponível em http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/maria_carolina_ramos.pdf, consultado em 18-01-2012.
- RAUSEL, PIERLUIGI – “Il mobbing”, in *Diritto e pratica del lavoro*, Milano, Ano XIII, 2002.
- RAVISY, PHILIPPE – *Le Harcèlement Moral au Travail*, Paris, Delmas Express, 2000.
- REBELO, GLÓRIA – “Assédio Moral e dignidade no trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76,77 e 78, Coimbra editora, 2007.
- REBELO, HELENA ISABEL AVELINO – *Assédio sexual e moral no local de trabalho*, [em linha], disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>, consultado em 20-12-2011.
- REDINHA, MARIA REGINA – “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Coimbra, Almedina, 2003.
- “Assédio, uma noção binária?”, *PDT*, n.º 85, Coimbra Editora, Jan. a Abril 2010, pp. 149 a 156.
- RIBEIRO, VÍTOR – *Acidentes de trabalho, reflexões e notas práticas*, Lisboa, Rei dos Livros, 1984.
- RIVAS VALLEJO, MARIA PILAR – *Violencia psicologica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudência: Estudio, jurisprudência y formularios*, Navarra, Thomson Civitas, 2005.
- ROJAS RIVERO, GLORIA P. – *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomazono, 2005.
- ROXO, MANUEL M. – *Segurança e saúde no trabalho: avaliação e controlo de riscos*, Coimbra, Almedina, 2009, 2.^a reimpressão da edição de Junho de 2004.
- RUBINSTEIN, MICHAEL – “Dealing with harassment at work: the experience of industrialized countries” in *Conditions of Work Digest – Combating sexual harassment at work*, vol. 11, n.º 1, Geneva, International Labour Office, 1992.

- SALOHEIMO, JORMA - “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/FINLAND-Jorma-Saloheimo.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-7.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMÉN/ CONDE COLMENERO, PILAR – “La protección social y los riesgos psicosociales”, in *Anales de Derecho*, n.º 26, 2008, pp. 275-297.
- SANTOS, ALOYSIO - *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*, Rio de Janeiro, Editora Forense, 1999.
- SELYE, HANS – “A Syndrome produced by diverse nocuous agents”, *Nature*, n.º 138, 1936.
- *Stress, a tensão da vida*, São Paulo, Ibrasa, 1959.
 - *Stress without distress*, Philadelphia, J.B. Lippincott Company, 1974.
 - “A personal message from Hans Selye”, *JOE*, Maio/Junho, 1980, pp. 6-11, disponível em <http://www.joe.org/joe/1980may/80-3-a1.pdf>, consultado em 08-05-2012.
- SEQUEIRA, ALEXANDRA MARQUES – “Do assédio moral no local de trabalho, um caso de flirt legislativo?”, in *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 28, Coimbra Editora, 2006.
- SERRA, ADRIANO VAZ – *O stress na vida de todos os dias*, Coimbra, Minerva Editora, 2005, 3.ª edição revista e aumentada.
- SILVA, MARIA MANUELA MAIA DA – *A discriminação sexual no mercado de trabalho*, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.
- SILVA, PAULA CRISTINA CARVALHO DA – *Assédio moral no trabalho*, [em linha], Coimbra, 2007, disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>, consultado em 29-02-2012.
- SILVA, VALDIR GOMES DA – *Saber e Combater, Assédio moral e Síndrome de Burnout*, Ribeirão Pires, SINEDUC, 2008.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EDUCAÇÃO MUNICIPAL – *Saber e Combater, Assédio moral e Síndrome de Burnout*, São Paulo, Outubro de 2008, disponível em <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>, consultado em 18-04-2012.

- SUPIOT, ALAIN – *Crítica del Derecho del Trabajo. Informes y Estudios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.
- TELES, INOCÊNCIO GALVÃO – *Direito das obrigações*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, 7.^a edição.
- TORRES DEL MORAL, ANTONIO – *Principios de derecho constitucional español*, Madrid, Ed. D. P., 1998.
- VELÁSQUEZ, MANUEL – *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*, [em linha], 2002, disponível em http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing_manuel_velazquez%5B2%5D.pdf, consultado em 07-09-2011.
- VENCO, SELMA/ BARRETO, MARGARIDA – “O sentido social do suicídio no trabalho”, *Revista Espaço Acadêmico*, n.º 108, Maio 2010.
- VICENTINE XAVIER, ALEXANDRE – *La respuesta jurídica frente al acoso moral em el trabajo*, (tesis doctoral), Universidad de León, 2011, disponível em <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>, consultada em 23-07-2012.
- ZEILSTRA, J. P. – “Respostas sobre o II assunto: o assédio sexual e moral no local de trabalho”, [em linha], disponível em <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/J.P.-Zeilstra.pdf>, consultado em 28-03-2012, pp. 1-7.